



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en  
el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Castañeda Ramírez, Diana Cecilia

ASESORES:

Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa

Mg. Elías Gilberto Chávez Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2017

## **Página de Jurado**

---

**Dr. Rodríguez Figueroa, José Jorge**  
**Presidente**

---

**Dr. Prieto Chávez, Job**  
**Secretario**

---

**Dr. Quiroz Villalobos, Milton**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo a mi madre, quien fue mi mayor motivación para cumplir con mis objetivos. Su apoyo incondicional y consejos hicieron una persona responsable y recta ante las adversidades. Gracias por su paciencia y amor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia y demás seres amados, quienes siempre me motivaron a llegar a esta etapa de mi carrera, para culminar lo que un día empecé.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Diana Cecilia Castañeda Ramírez, con DNI N° 71083559, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de Grados y Títulos de la Universidad César vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados ni copiados y por lo tanto los que se presentan en la presente tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigativa.

En tal sentido de identificarse fraude, plagio, auto plagio, piraterías o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de mayo de 2017

.....

Diana Cecilia Castañeda Ramírez

DNI N° 71083559

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Abogado, presento el trabajo de investigación denominado: Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017.

La presente tesis tendrá como finalidad analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

El presente trabajo de investigación está dividido en VII capítulos: en el capítulo I se exhibe la introducción donde va insertada la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, objetivo y supuestos jurídicos del presente trabajo de investigación. En el capítulo II se tratará acerca del método, que contiene el tipo y diseño de investigación, caracterización de sujetos, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, en cuanto a la validez, método de análisis de datos, tratamiento de la información en cuanto a las unidades temáticas y categorización y se culmina con aspectos éticos. En el capítulo III, se formula los resultados de investigación, En el capítulo IV se realiza la discusión de la problemática presentada en la tesis. En el capítulo V se describe las conclusiones del trabajo de investigación. En el capítulo VI se determina las recomendaciones y en el capítulo VII se identifica las referencias bibliográficas. Señores miembros del jurado planteo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

La autora.

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DE JURADO .....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>IV</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>V</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>VI</b>
<b>RESÚMEN .....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XI</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Aproximación Temática .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.1. Principios del Derecho Laboral.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.2. Definición.....</b>	<b>22</b>
<b>1.2.2.1. Características .....</b>	<b>23</b>
<b>1.2.2.2. Naturaleza Jurídica: .....</b>	<b>24</b>
<b>1.2.3. Aplicación en el Perú: .....</b>	<b>27</b>
<b>1.2.3.1. Supuestos de Aplicación .....</b>	<b>28</b>
<b>1.2.3.2. Consecuencias de su aplicación .....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.4. En el ordenamiento jurídico .....</b>	<b>32</b>
<b>1.2.4.1. Dentro de la Constitución.....</b>	<b>32</b>
<b>1.2.4.2. En la legislación .....</b>	<b>33</b>
<b>1.2.4.3. En la Jurisprudencia.....</b>	<b>33</b>
<b>1.2.5. Derecho del Trabajo.....</b>	<b>37</b>
<b>1.2.5.1. Definición .....</b>	<b>37</b>
<b>1.2.5.1.1.Regulado en la Constitución.....</b>	<b>38</b>
<b>1.2.5.1.2.Empleador y Trabajador.....</b>	<b>38</b>
<b>1.2.6. Forma del contrato .....</b>	<b>39</b>
<b>1.2.6.1. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo:.....</b>	<b>40</b>

1.2.7. Existencia de la relación laboral.....	43
1.2.7.1. Rasgos de Laboralidad .....	44
1.2.8. Simulación de los Contratos .....	46
1.2.8.1. Contratos Modales .....	47
1.2.8.1.1.Causas o Supuestos de Desnaturalización.....	49
1.2.9. Marco Histórico .....	54
1.2.10. Marco Filosófico.....	54
1.2.11. Marco conceptual.....	56
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	57
1.3.1. Problema general.....	57
1.3.2. Problemas específicos .....	57
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	58
1.4.1. Justificación teórica.....	58
1.4.2. Justificación práctica.....	59
1.4.3. Justificación metodológica .....	59
1.5. SUPUESTOS U OBJETIVOS DE TRABAJO .....	60
1.5.1. Objetivos.....	60
1.5.2. Objetivos específicos.....	61
1.5.3. Supuestos Jurídicos .....	61
II. MÉTODO .....	62
2.1.1. Tipo de investigación .....	64
2.2. Método de Muestreo.....	64
2.2.1. Escenario del Estudio .....	65
2.2.2. Plan de análisis o trayectoria metodológica .....	68
2.3. RIGOR CIENTÍFICO .....	68
2.3.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	70
2.3.1.1. Entrevista .....	70
2.3.1.2. Análisis documental: .....	70
2.3.1.3. Guía de entrevistas:.....	70
2.3.1.4. Ficha de análisis de jurisprudencia .....	71
2.3.2. Análisis Interpretativo .....	71



<b>2.3.3. Análisis Argumentativo.....</b>	<b>71</b>
<b>2.4. Análisis cualitativo de los datos .....</b>	<b>71</b>
<b>2.5. Aspectos éticos .....</b>	<b>72</b>
<b>III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>74</b>
<b>3.1. RESULTADOS DE LA ENTEVISTAS .....</b>	<b>75</b>
<b>3.2. RESULTADO DE ANÁLISIS DOCUMENTAL .....</b>	<b>84</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>88</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>94</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>VII.REFERENCIAS Y ANEXOS .....</b>	<b>98</b>

## **RESUMEN**

El trabajo de investigación realiza el análisis de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en los derechos laborales. Así mismo se realiza el análisis de la influencia de la aplicación de dicho principio en los derechos de los trabajadores que se ven perjudicados por la simulación o desnaturalización de los contratos de trabajo en la ciudad de Lima del año 2017. El enfoque utilizado dentro del trabajo de investigación fue el Cualitativo, con el tipo de investigación básica con la finalidad de brindar un tratamiento inmediato de los hechos concretos. Tomamos a la población y la muestra de la investigación a los trabajadores afectados por las complicaciones presentes del principio de la primacía de la realidad mediante las entrevistas realizadas a cinco secretarios judiciales y cinco abogados del ámbito laboral, así como el análisis documental. Los datos que han sido recolectados y analizados sugieren que las complicaciones presentes en la aplicación de dicho principio tienen una influencia en los derechos de los trabajadores que se ven afectados por las desnaturalizaciones y simulaciones de sus contratos de trabajo para evitar reconocer los derechos que les corresponden.

Palabras claves: Laboralización; simulación de contratos; desnaturalización de los contratos; supuesto de aplicación.

## **ABSTRACT**

The research work analyzes the complications of the application of the principle of the primacy of reality in labor rights. The analysis of the influence of the application of this principle on the rights of workers who are harmed by the simulation or denaturalization of work contracts in the city of Lima in 2017 is also carried out. The approach used within the work of investigation was the Qualitative one, with the type of basic investigation with the purpose of offering an immediate treatment of the concrete facts. We take the population and the research sample to the workers affected by the present complications of the principle of the primacy of reality through interviews with five judicial secretaries and five labor lawyers, as well as the documentary analysis. The data that has been collected and analyzed suggest that the complications present in the application of this principle have an influence on the rights of workers who are affected by the denaturalisations and simulations of their work contracts to avoid recognizing the rights that correspond to them.

**Keywords:** Laboralization; simulation of contracts; denaturalization of contracts; application assumption.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Aproximación Temática**

El trabajo de investigación traza un análisis de los derechos vulnerados de los trabajadores con respecto a la problemática existente en la aplicación del principio de primacía de la realidad. Esto lo podemos ver a través de las relaciones del trabajo, que están reguladas por la Constitución, los tratados que son aprobados y ratificados, las leyes, los decretos legislativos, los reglamentos internos de trabajo, las costumbres, la jurisprudencia y los mismos contratos de trabajo. Dentro de las relaciones podemos ver casi siempre la inferioridad del trabajador ante el empleador, ya que los primeros suelen ser objeto de abusos.

Las complicaciones existentes de la aplicación del principio en mención se encuentran presentes en nuestra realidad, por lo que se debe identificar debidamente las relaciones laborales de un contrato con la finalidad del reconocimiento del derecho al trabajo. Dicho principio se encuentra de nuestra legislación de manera implícita o regulado sólo en sus supuestos, por lo que no existe un mayor control sobre la identificación de los elementos esenciales del contrato para determinar las simulaciones y eventualmente las desnaturalizaciones. Debido a esto es que se permite que los empleadores vulneren la legislación laboral.

Sabemos que la determinación de una relación laboral no es sencillo de aplicar para los jueces, debido a que en ocasiones la existencia de la relación no siempre es clara o simple de descifrar, ya sea por ciertos componentes que pueden hacer desaparecer o contradecir el carácter laboral de esta relación existente bajo ciertas intenciones fraudulentas para evitar las obligaciones correctas de esta relación. Como consecuencia de esta situación podemos ver que los trabajadores no recurren a la justicia mientras aún está vigente el contrato que ha suscrito, muchas veces debido al temor de perder el trabajo o perder el proceso que ha iniciado, pues una vez que vence el contrato, éste no tiene mucha oportunidad de recabar medios probatorios suficientes para poder sustentar su pretensión.

El derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente, en nuestra realidad casi siempre se ve afectado por los diversos medios que tienen los empleadores o hasta el mismo Estado de evitar

reconocer los derechos y garantías laborales que pertenecen a los trabajadores por derecho. Pese a esta realidad, sabemos que el objetivo fundamental del derecho al trabajo es garantizar una vida en condiciones dignas al trabajador y a su familia.

Encontramos la base constitucional de este principio en los artículos 22° y 23° de la Constitución Política, donde definen al trabajo como un derecho y un deber, además, es la base del bienestar material y espiritual de la sociedad, ya que el trabajo es prioridad del Estado. Este principio permite el cumplimiento de las normas que son protectoras en el Derecho Laboral, pues, se comprende que se basa en el reconocimiento de los derechos laborales y que éstos se respeten gracias a la constitución.

Éste principio es primordial y llega a ser una base en el Derecho, ya que, gracias a este se descubre la realidad que se encubre con la apariencia, con la finalidad de aplicar la norma pertinente del orden público que se haya querido evitar. Es por esto que en el Derecho Laboral se recurre más a este principio, ya que es en esta rama del Derecho donde se trata de realizar fraudes y encubrir los hechos. Sin embargo, podemos percibir que existe un conflicto dentro de los procesos laborales por descubrir lo real de lo aparente.

En cada caso que se ve, debe valorarse la presencia de los elementos esenciales correspondientes a un contrato, y como sabemos, esto dependerá de la manera como se realizaron los servicios. Para el correcto uso de este principio, el juez debe valorar las pruebas que presenta cada parte, pues así determinará si se encuentra ante un contrato el cual ha sido desnaturalizado o simulado; con respecto a esta idea, es conveniente que se presenten pruebas convincentes en la mayor cantidad posible, pues así habrán más posibilidades de que se valore una pretensión de laboralidad.

Pese a todo, dicho principio no es aplicable sólo en beneficio del trabajador, ya que este principio no es exclusivo de éste, sino que es un principio del Derecho del Trabajo, por lo que también puede utilizarse en favor del empleador. De los principios del Trabajo, sólo cuatro de ellos se han hecho para beneficio del trabajador, los cuales son: Principio de irrenunciabilidad de derechos, Principio Protector, Principio de no discriminación y Principio de continuidad;

mientras que los otros son aplicables a las propias relaciones laborales, de los cuales podemos ver que forman parte: Principio de la buena fe, Principio de Razonabilidad y el Principio en mención, Primacía de la Realidad.

El presente trabajo se basará en los alcances y aplicaciones del principio en estudio en el ámbito laboral para evitar que haya complicaciones en la aplicación del mismo, ya que nuestra realidad nos demuestra que muchos trabajadores se encuentran perjudicados por el hecho de que se realicen fraudes o encubrimientos en un contrato de trabajo para evitar las responsabilidades que deben cumplir los empleadores. Esto se realizará enfatizando en las complicaciones que puedan surgir del correcto uso de la Primacía de la Realidad según la legislación, la jurisprudencia nacional y en las definiciones del mismo principio.

El derecho al trabajo vulnerado por las simulaciones o desnaturalizaciones dentro de los contratos es la problemática que se ve dentro de nuestra sociedad, por lo que las complicaciones presentes en la aplicación del principio bajo estudio no brindan un respaldo como protección a los trabajadores, pues no cumple con su finalidad que es el reconocimiento de los hechos que suceden en la realidad ante las formalidades que pueden establecerse dentro de los contratos. Como consecuencia de esta problemática tenemos que los trabajadores se verían afectados en su derecho al trabajo, protegido y reconocido por la Constitución debido al carácter tuitivo que tiene el principio en mención.

De acuerdo a esto, podemos observar que los trabajadores se ven afectados por las complicaciones de la aplicación de este principio, por el cual se ven desprotegidos debido al no cumplimiento de la finalidad inmediata de este principio.

### **Trabajos Previos:**

Luego de realizar una introducción al estudio del presente principio, debemos considerar primero el análisis de algunos aspectos con respecto al estudio, conceptualización y reconocimiento en otros países de este principio y su importancia en el desarrollo del derecho laboral para la protección de los derechos, con la finalidad de comprender a este principio

como una herramienta que facilita el descubrimiento de las relaciones laborales frente a las simulaciones o desnaturalizaciones de los contratos.

### **Antecedentes A Nivel Internacional**

De La Cueva (1943) “La relación de trabajo reposa esencialmente en la realidad de los hechos que la preceden, y no de lo pactado entre el empleador y el trabajador.” Libro desarrollado por el autor, titulado *Derecho Mexicano del Trabajo*, 2° edición. La conclusión del autor fue establecer que, dentro de una relación de trabajo, establecida en un contrato, donde se sabe que una persona natural presta sus servicios de manera personal bajo una continua subordinación, a otra que puede ser jurídica o natural, lo que va a primar es la realidad ante los hechos. Es así que, el autor nos dice que estamos ante un contrato realidad.

Tomamos la posición del autor al delimitar y realizar un concepto acerca del principio en estudio, ya que nos indica que el objetivo de éste será determinar las realidades de los hechos ante las formalidades de los documentos, que muchas veces están envueltos en fraudes o no se asemejan a la realidad en la que se encuentran los trabajadores con respecto al servicio que ofrecen en contraprestación de un salario. Es por esto que se puede deducir, que la relación del trabajo va a depender muchas veces de lo que sucede en la realidad y no de lo que hubiesen pactado o configurado las partes dentro de un contrato de trabajo.

Para Américo Plá (1999) “En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (pag. 94).

Como conclusión el autor se basa en que se deben preferir los hechos que se han realizado, ante los documentos que por ciertas razones no contienen los hechos que debería realizar el trabajador como subordinado. Es debido a esto que se puede apreciar que, dentro del derecho laboral, lo que importa es lo que ocurre en la práctica, más de lo que el trabajador y empleador hayan acordado. Por más documentos que puedan presentar los empleadores, si éstos no reflejan lo que en realidad sucede, éstos no tendrán validez.

Para tener un concepto claro acerca de este principio, es que se deben tomar en cuentas ciertos criterios donde se ve desarrollado. Debido a esto, los criterios que se desarrollan a



continuación, fundamentan la razón de ser del Principio de la Primacía de la Realidad (Bravo, Miguel y Rosas, José, 2006, p. 23):

- a) Buena fe, donde la realidad siempre va a reflejar la verdad de los hechos. Mientras que los documentos pueden reflejar la verdad, sin embargo, también pueden reflejar una aparente simulación al tratar de esconder la verdad. (Bravo, Miguel y Rosas, José, 2006, p. 23).

Concuerdo con los autores, ya que, gracias al concepto del principio en estudio, sabemos que muchas veces se trata de ocultar la verdad o la realidad en los documentos o contratos, es por esto que se requiere de buena fe por parte de los empleadores, así como también de los trabajadores, ya que muchas veces pueden cometerse errores en los documentos, o simplemente no se han hecho actualizaciones con respecto a las actividades que realiza el trabajador.

- b) Dignidad humana. Con respecto a esto, sabemos que una de las obligaciones del trabajador es prestar sus servicios, es decir, realizar una actividad humana, es por esto que el hecho que una persona de sus servicios, debe prevalecer ante un contrato; aunque la actividad que se va a realizar pueda surgir de un contrato, el mismo Derecho Laboral se encarga de regular la actividad humana, es por esto que adquiere una vida independiente de su texto. (Bravo, Miguel y Rosas, José, 2006, p. 23).

Podemos ver que la dignidad humana es importante para el derecho, ya que está reconocida constitucionalmente como una finalidad del Estado, por lo que, al realizarse una actividad humana en el Derecho Laboral, esto incluye la dignidad de la persona, que al momento de estar plasmado en un contrato, con el tiempo se separa del texto para tomar un camino independiente.

- c) Desigualdad. Como sabemos, el trabajador está bajo una subordinación ante el empleador, por lo que no tienen la misma jerarquía. A razón de esto, es que no existe la igualdad de las personas que forman un contrato, por lo que el trabajador no tendría la oportunidad de pedirle al empleador que lo que se plasma en el documento, esté de acuerdo con la realidad.

Muchas veces se puede percibir la desigualdad existente entre empleador y trabajador, debido a que el segundo, debe estar bajo subordinación para que se configure una relación laboral.

Debido a esto, es que muchas veces no se respetan los hechos ante lo formal, nos damos cuenta de que los empleadores suelen aprovecharse de esta desigualdad para evadir ciertas responsabilidades con los trabajadores que tienen bajo su mando.

- d) Como siempre se ha visto en los contratos, lo que se llega a modificar por la simple voluntad de las partes en la práctica, llega a ser una forma de consentimiento tácito al haber cambiado el contenido del contrato. Es por esto que lo realizado por las partes puede revelar lo que realmente quieren, bajo la idea de que el contrato debe cumplirse de cierta forma es porque éstas han convenido en ello. A razón de esto es que se debe dar importancia a los hechos sobre el texto, ya que el cambio realizado ha sido posterior. (Bravo, Miguel y Rosas, José, 2006, p. 23)

Es así que vemos que, mientras vaya pasando el tiempo, lo que se ha acordado entre las partes en el contrato, éste se va modificando y se llega a un acuerdo tácito, el que se va modificando según lo que ocurre en la realidad. Por lo que la manifestación tácita debe respetarse, ya que demuestra lo que pasa en la práctica y modifica lo que se encuentra en el texto primitivo, aquel que le dio origen a la relación laboral. También demuestra que las partes están manifestando su voluntad.

Este principio está encargado de descubrir la realidad más allá de la simple apariencia que se pudiera tener un acto determinado dentro del contrato, sin embargo, no sólo es exclusivo del derecho al Trabajo. (Carballo, 2008, p. 183)

Mediante este concepto, podemos entender un poco el trabajo que realiza el juez al momento de aplicar dicho principio, ya que debe desentrañar la verdad que se ve reflejada en la práctica ante la apariencia que pudiera tener el contrato.

El principio analizado en este trabajo, tiene su lugar en los principios generales del derecho; sin embargo, en el derecho laboral muestra caracteres peculiares. De acuerdo a dicho principio, cuando no existe relación entre lo ocurrido en la realidad y los documentos, se debe dar primacía a los primeros. (Vásquez, 1982, T II).

Sabemos que el principio de la primacía de la realidad forma parte de los principios generales del derecho, por lo que se pueden aplicar a cada rama del derecho, sin embargo, éste autor nos

dice que éste principio, en el derecho laboral es especial, ya que gracias a este principio se puede descubrir los derechos laborales que se intentan omitir.

### **Antecedentes A Nivel Nacional**

El principio de la primacía de la realidad da prevalencia a los hechos que pueden verificarse en la realidad ante un desacuerdo entre lo establecido en los documentos y la práctica. Así mismo lo que se va a buscar es la preexistencia de la relación entre trabajador y empleador con la finalidad de que se respete bajo las normas jurídicas. (Silva, 2008, p. 14).

Es así que este autor peruano coincide con la doctrina internacional, donde nos señala que este principio da importancia a lo que surge en la práctica ante lo que se ha plasmado en los documentos que demuestran la presencia de una relación. Es la finalidad del principio el tener como prioridad los hechos que puedan demostrar que se está ocultando una relación laboral o si se ha desnaturalizado dicho contrato.

Los contratos tienen un valor probatorio de presunción, éste puede perderse si se logra descubrir que en los documentos existentes hay una simulación o fraude por no tener concordancia con lo que se está realizando en la realidad, por lo que se intenta evadir cumplir con las obligaciones que adquieren las partes y que han sido establecidas por la legislación laboral. A consecuencia de esto, es que se debe establecer la presencia del contrato para así darle el reconocimiento al trabajador de los derechos básicos que deben corresponderle de acuerdo a la ley. (Vela, 2001, p. 300).

Este autor nos indica que, si mediante la aplicación de dicho principio se llega a descubrir que ha existido un fraude o una simulación en el contrato para eludir o evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador, es que se reconocerán los derechos que le corresponden al trabajador que ha realizado en la práctica actividades que no le correspondían.

Un objetivo de este autor es explicar que es importante el descubrimiento de una relación laboral que se ha llegado a ocultar para eludir ciertas responsabilidades que van adquiriendo las partes, las cuales se han comprometido mediante la manifestación de su voluntad en el contrato.

## **1.2. MARCO TEÓRICO**

### **Teorías Relacionadas al Tema:**

En esta etapa de la investigación se tratará sobre la información teórica que se pueda recolectar con respecto al tema tratado, lo cual es de vital importancia para el desarrollo de la investigación. La finalidad de desarrollar la teoría acerca de este tema es que se podrá reunir las posiciones e intereses de diferentes autores para obtener una base en cuanto los problemas que se podrán obtener del desarrollo de la investigación.

Con respecto a esta razón es que profundizará en el estudio del tema tratado con la finalidad de obtener mayor detalle sobre su concepto, forma de aplicación, naturaleza y finalidad del principio estudiado.

#### **1.2.1. Principios del Derecho Laboral**

Para poder tener una buena comprensión del tema que es materia de investigación, debemos hacer una pequeña revisión de los alcances y aplicación del principio estudiado, donde se podrá analizar con mucha más facilidad ciertos aspectos de este principio y conceptualizar este pilar que integra los principios fundamentales del derecho laboral. A su vez, se utilizará jurisprudencia para llegar a un análisis más profundo. Para poder realizar lo mencionado líneas arriba, primero debemos establecer dónde se encuentra clasificado dicho principio y de donde proviene.

El jurista brasileño Miguel Reale indica que la existencia de los principios también se encuentra en todo conocimiento, ya sea científico y filosófico, pues siempre están presentes los enunciados racionales admitidos como una base o condición para la validez de otras posiciones que forman un campo del saber. (1993, p. 139)

Podemos ver que los principios están presentes en diferentes áreas de estudio que siempre necesiten un respaldo y sustentan lo que se está tratando de estudiar o de analizar, es por esto que logramos ver la presencia de éstos en todo aspecto, debido a que son muy necesarios para fundamentar y direccionar una idea plasmada.

Sabemos que los principios del derecho llegan a ser líneas o directrices, por los que se evidencian lógicamente todo ordenamiento jurídico; podemos ver que éstas se identifican porque no contienen una premisa vinculante de carácter inmediato. (Prado, J, García, R, 1986. p.31).

Los principios del derecho son una base fundamental de la rama del derecho laboral, ya que son los elementos conductores dentro de las prácticas del derecho laboral, debido a que éstos tienen la finalidad de dirigir y dar pautas de valoración debido a que no son normas de sentido técnico por su misma caracterización de no ser una indicación vinculante. Así mismo podemos entenderlos como referencias que dan sustento, razón y fundamento al sistema jurídico debido a las generalidades que pueda brindar y que sirven como guía para el ordenamiento y para situaciones donde no exista una regulación de las normas

El derecho laboral está caracterizado por tener sus propios principios, los cuales están designados como reglas o modelos que administran la materia, los cuales tienen como finalidad proteger la dignidad del trabajador y resguardarlos de las injusticias que puedan surgir por parte del empleador en las relaciones laborales. (Arturo de Diego, 2002. P.106)

El derecho de trabajo se distingue universalmente dentro del derecho debido a que maneja sus propios principios. Dichos principios son pautas a aplicarse al momento en que surjan controversias entre las partes de la relación laboral; estos son de aplicación en defensa de los trabajadores, debido a que estos forman la parte más débil de la relación que se establece entre ellos y el empleador.

A continuación, enumeramos los principios que se manejan dentro del derecho laboral:

- a) Principio de la primacía de la realidad.
- b) Principio de irrenunciabilidad.
- c) Principio protector.
- d) Principio de la continuidad de la relación laboral.
- e) Principio de la buena fe.
- f) Principio de razonabilidad

Los principios generales del derecho laboral son garantías mínimas que han sido establecidas mediante las leyes, debido a que éstos cumplen funciones triples según los doctrinarios, los cuales son i) Normativas, debido a que forman un origen de forma supletoria en los casos que exista alguna laguna en la ley; ii) son de política legislativa, con respecto a que el ordenamiento laboral está inspirado en las capacidades de cada principio; iii) son interpretativas, gracias a que éstas involucran un análisis de forma lógica de la importancia de las normas.

Debemos tener en cuenta que la función que más se considera es la última, debido a que es de ayuda para lograr equilibrar los fraudes o simulaciones de los contratos. El juez debe utilizar esa facultad interpretativa para poder identificar los elementos de los contratos, pues dentro del proceso no sólo se verá lo que se acordó entre las partes, sino que el juez debe verificar lo que ocurrió en la realidad mediante los hechos realizados por el trabajador, lo cual se hará en favor del mismo en cuanto se le reconozcan los beneficios que le corresponden de acuerdo al ordenamiento jurídico.

### **1.2.2. Definición**

En el presente trabajo se desarrolló el análisis del principio mencionado, cuyo concepto nos dice que es un principio que toma como legítimo los hechos que suceden ante los acuerdos formales o los que se hayan puesto en el contrato.

El jurista Sanguinetti indica que el principio en mención siempre está presente en los procesos de las relaciones laborales, debido a que, según la doctrina, éste determina que los contratos se conceptualicen como unos contratos realidad. Éste principio contiene un carácter tuitivo, por lo que puede ser aplicada en favor del trabajador cuando se logra verificar que en la realidad le corresponden derechos o beneficios que no están estipulados en el contrato. (2000, p. 67-68).

Según el doctrinario, el principio estudiado nos permite ver que forma parte del derecho laboral, debido a que se verá la configuración de las relaciones laborales, y, por ende, la realidad que éstos implican para el trabajador. Este principio implica que los hechos de la realidad sean reconocidos por parte del empleador para que este cumpla con las obligaciones que le corresponde según el contrato desnaturalizado o simulado.

Así mismo, el jurista Plá indica que existen hechos por los que se pueden causar desajustes entre los hechos y las formas, los cuales pueden ser el aparentar o falsear el contexto jurídico diferente al que en realidad es; también puede prevenir de un error entre las partes; puede resultar de una falta de reajuste de datos; al igual que puede comenzar por una falta de cumplimiento de los requisitos formales. (Plá, 1978, p.9).

De los supuestos descritos anteriormente podemos notar que el contrato es dinámico, por lo que se cambia constantemente las condiciones de las formas en las que se puede prestar el servicio, así como los encubrimientos que pueden ocurrir en el contrato de trabajo al realizarse una simulación. Lo que es importante determinar y analizar es lo que en verdad o realmente ha sucedido en dicha relación que es probado mediante los medios necesarios por cada caso.

La existencia de los desajustes existentes entre los hechos que se dan en la práctica y lo que realmente está suscrito en el contrato es a consecuencia de que pueda existir un propósito de querer simular o fingir la situación que dista de lo que en realidad sucede, esto podemos verlo dentro de un contrato por simulación relativa donde se sustituye el contrato que ha sido pensado; también se puede ver la existencia de la falta de actualización o cuando no se cumplen con ciertos requisitos necesarios. Por esta razón, dicho principio se aplica sólo cuando se pueda verificar la existencia de alguna disconformidad entre lo que en realidad está sucediendo y los hechos dentro de un contrato de acuerdo a las formalidades.

Así mismo, vemos que, dentro de un proceso judicial llevado por las partes, el demandante es el que debe probar la existencia de la relación laboral, que como consecuencia ha ocasionado la desnaturalización de un contrato debido a la falta de actualización de datos, como los hechos que en realidad suceden ante lo que se ha suscrito en el contrato. Debido a esta posición, los trabajadores no tienen una amplia posibilidad de poder probar que ha existido una desnaturalización o simulación, debido a que los empleadores son los que manejan los documentos o pruebas necesarios para lograr probar dicha existencia.

#### **1.2.2.1.Características:**

Al ir más profundo en el análisis del principio en mención, es que se tomó en cuenta criterios que se consideraron principales mediante la doctrina, las disposiciones normativas y la

jurisprudencia que se investigó para obtener las características notables, las cuales son: Expresa constitucional y su carácter protector del trabajo. (Díaz, 2012, p.99).

A diferencia de otros países, Colombia tiene descrito en su Carta Magna el principio estudiado, considerado como un derecho laboral mínimo, ya que mediante la jurisprudencia se logró determinar sus alcances y sus limitaciones. Está consagrado en el artículo 53 de la Constitución, en el que solo menciona los presupuestos. Por estar consagrado en la Constitución se hace más efectivo su aplicación a todas las personas en general.

Éste principio tiene una índole protectora, ya que funciona en beneficio del trabajador, debido a que donde se descubra un encubrimiento en la relación laboral, este principio se basa y centra en amparar la prerrogativa laboral. De esta forma podemos ver que el reconocimiento constitucional beneficia a su cumplimiento y ejecución, debido a que está expresamente dentro de la carta magna, donde tendrá el mayor rango entre las normas u ordenamientos jurídicos. Debido a esto, el país de Colombia protege de mejor forma a sus trabajadores en cuanto a las desnaturalizaciones o simulaciones de los contratos, a lo contrario de nuestro país, donde no está reconocido explícitamente dentro de una norma, sino que se puede deducir del contexto. Por otro lado, el carácter protector que brinda este principio dentro del derecho laboral es importante, debido a que se utiliza y aplica en un contexto donde las desnaturalizaciones y simulaciones de los contratos se ven al orden del día.

#### **1.2.2.2.Naturaleza Jurídica:**

El principio estudiado forma un elemento de conservación del ordenamiento jurídico laboral, debido a que dicho mecanismo actúa viciando de nulidad los acuerdos que han pretendido excluir las normas laborales de tal forma que, si lo antes acordado no coincide con la realidad, se considera lo primero. Dicha naturaleza se basa en lo siguiente:

a). Un medio de conservación de las normas laborales: El cual se basa en que se cuenta con reglas y principios; éstos siempre van a prevalecer ante a posibilidades de sucesos que quieran excluirlos. El ordenamiento laboral se basa en un acumulado de las normas y reglas, además de los principios, los cuales tienen la representación de indisponibles. Como consecuencia, si



existe un acto convenido entre las partes, éste no podría tener validez ni importancia si su finalidad es no seguir con el ordenamiento establecido.

b). Prevenir las ficciones en las relaciones laborales: las formas de fraudes que pueden darse son las simulaciones absolutas, basándose en el artículo 190 del Código Civil, donde podemos ver que las partes vana a crear un contrato aparente, en el cual no tienen intención de celebrar algún contrato; por otro lado, las simulaciones relativas basadas en el artículo 191 del mismo, donde las personas quieren ocultar bajo la forma de un contrato lo que en realidad se está celebrando; y por último, el ocultamiento de una relación, donde los pertenecientes a esta relación no le dieron figura diferente a la que se ha podido entablar.

El jurista Boza nos indica que la naturaleza de dicho principio se basa en la protección del ordenamiento jurídico ante las simulaciones o los fraudes que se puedan ocasionar en un contrato de trabajo, debido a que es utilizado como un mecanismo. (2016, p.10).

De esta forma vemos que el principio sirve como mecanismo para lograr proteger el derecho al trabajo de la parte más débil de la relación, es por esto que su finalidad es descubrir los fraudes que puedan ocasionar perjuicios a los trabajadores. Así mismos, dicho principio sirve para que se respete el ordenamiento que regula el derecho laboral, debido a que las simulaciones se utilizan para la vulneración de ciertas obligaciones que deben cumplir las partes.

A pesar que el principio es uno de los más divulgados en el derecho, éste posee un insuficiente reconocimiento por parte del ordenamiento debido a que no se encuentra explícitamente dentro de uno, sin embargo, las normas protectoras laborales dan el soporte o la base para la aplicación del principio, ya que sirven de guía a los jueces para cumplir con la finalidad de dicho principio, el cual es la protección de los trabajadores en cuanto a la discordancia entre los contratos y los hechos reales.

De acuerdo a esta postura, podemos decir que, a pesar de no existir una norma expresa sobre dicho principio, el ordenamiento jurídico brinda el respaldo o la base para que pueda

emplearse su aplicación, aún si no se lograra aplicar de manera correcta debido a la falta de regulación por parte del ordenamiento laboral.

Tenemos como referencia la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, Decreto Legislativo N° 728) nos dice que en cada prestación de servicios que sea remunerada y subordinada se llega a presumir, a menos que posea una prueba que indique lo contrario, la presencia por un indeterminado tiempo de un contrato. Ésta ley nos da un pequeño acercamiento al principio mencionado, ya que se refiere a la presunción del contrato de trabajo (Toyama, 2005, p. 42)

A pesar de no ser reconocido explícitamente en las normas, el principio se encuentra implícitamente en la normatividad dispersa existente del derecho laboral, debido a que en muchos de los artículos de las diferentes normas se puede presumir que se hace mención de éste principio. Más esto no implica que se realice una correcta aplicación debido a la falta de regulación por parte del estado. Sin embargo, algunas jurisprudencias nos dicen que los resultados de dicha aplicación benefician a los trabajadores que se ven afectados por los desarreglos entre la verdad de los hechos y las formalidades.

El Reglamento de la Ley de Inspecciones aprobado por Decreto Supremo N° 020-2001.TR se pronuncia con respecto al principio, ya que se indica que en atención de este se supone la existencia de un vínculo laboral cuando se haya comprobado las exposiciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo. (Toyama, 2005, p. 42).

A través de los elementos de un contrato es que se puede verificar, realmente, de la existencia de la relación laboral, de esta forma se podrá notar si existe una simulación. Diferentes normas incluyen al principio, mas no lo definen, sino que simplemente lo recogen con la finalidad de la protección de la parte más débil dentro de la relación. Por esta razón es que podemos decir que a razón de la no existencia de una norma reguladora de dicho principio es que se realizan complicaciones para su aplicación, desprotegiendo así al trabajador.

### **1.2.3. Aplicación en el Perú:**

En nuestro país, este principio tiene reconocimiento jurisprudencial. De acuerdo a esto, la Tercera Sala Laboral de Lima, en el Expediente N° 3824-2002 IND, señaló que el contrato forma un contrato realidad, debido a su manifestación de las condiciones y formas como se ha llegado a prestar el servicio. Como consecuencia, el juez debe aplicar la verdad real ante la verdad formal, ya que existe una contradicción entre ambas. (Tercera Sala Laboral de Lima, Exp. N° 3824-2002 IND, 2002).

Es así que vemos que nuestra jurisprudencia concuerda con los autores y doctrinas internacionales, al suponer al contrato como un contrato realidad, donde va a primar la realidad ante las formas. Sin embargo, al no existir situaciones que logren generar una contradicción en la realidad formal, este principio sería usado inapropiadamente, debido a que los hechos que suceden en la práctica deben ser probados y no deben fundamentarse de una mera presunción, la aplicación de este principio está basado en la realidad material la cual tiene un deber de contradecir a la formalidad encontrada en el contrato, debe estar acreditada, por lo que no debe ser una suposición o una presunción.

El juez debe analizar manifestaciones de la existencia del contrato, ya que este contiene a los elementos esenciales de los contratos de trabajo para tener la convicción de la existencia de una relación laboral mediante los medios probatorios, donde se busca la forma exclusiva de la prestación del servicio y la continuidad y una permanencia en pagos. Estos medios no bastan para la identificación correcta de la relación. (Ugarte, 2009, p.1)

Como se indica, los jueces laborales deben identificar, según las pruebas que presenten los trabajadores la configuración de una relación laboral entre las partes, debido a que se ha verificado la existencia de la subordinación al momento de otorgar el servicio a cambio de la remuneración, la cual se hará de manera permanente y dicho servicio debe realizarse según el giro de las actividades de la empresa o entidad. De acuerdo a esto, los empleadores deben demostrar que no existió subordinación en la relación.

Dentro del derecho laboral, el jurista Toyama nos indica que es el demandante el que debe confirmar sobre la existencia de un contrato, como lo indica el artículo 27 de la Ley Procesal

del Trabajo. Así mismo, los jueces deben hacer uso de la facultad investigativa que los inviste, con la finalidad de tener una amplia visión sobre la naturaleza de dicho contrato. (1998, p. 42).

Como se puede observar, es el trabajador es el que debe demostrar que ha sido vulnerado su derecho debido a la desnaturalización o simulación del contrato suscrito, sin perjuicio que el juez pueda investigar con respecto a las pruebas obtenidas mediante los medios probatorios de la demanda presentada. De acuerdo a esto, debemos tener en cuenta que el juez debe tener una valoración de los hechos, debido a que debe verificar la configuración de los elementos del contrato para que pueda ver la existencia de la relación entre las partes.

El principio en estudio no posee como fin que, al momento de aplicarlo se busque una sanción legal, ya que su naturaleza no es punitiva; sino que se busca que se reconozca una relación laboral pre-existente. (Arbulú, 2005, p. 24)

Con esto nos quiere decir que, al momento de aplicar el principio, no se buscará una sanción para el empleador o la entidad empleadora, ya que la finalidad de este principio es que se reconozca una relación que siempre tuvo una naturaleza laboral, por lo que, al momento de declarar la relación laboral existente, éste surte efecto retroactivamente desde el instante que ciertamente se formó. La intención de aplicar este principio es que se reconozcan los derechos vulnerados de los trabajadores al momento de la simulación de un contrato cuando se ha visto que efectivamente existe la relación entre las partes.

#### **1.2.3.1. Supuestos de Aplicación**

Para que este principio pueda aplicarse, primero debe darse ciertos presupuestos, para que, bajo éstos, se pueda desarrollar una mejor aplicación de dicho principio en los casos que puedan suscitar en el derecho laboral. Así mismo, los jueces deben ver que concurren estos supuestos con la finalidad de poder establecer la presencia de una relación laboral, encubierta por estos mismos empleadores.

Éstos se encuentran en el numeral 1 del artículo 9 del reglamento de la Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador (LGIDT), los cuales son:

- a) El trabajador ha realizado labores o proporciona servicios dentro de alguna obligación equivalente a distinta persona inscrita en las planillas de la empresa. (Arbulú, 2005, p. 236).

La norma nos indica, que van a existir situaciones similares y a veces evidentes en las que el trabajador va a realizar actividades que nos va a indicar que está sujeto a un horario, a realizar un servicio determinado y continuo, lo cual nos pone en la figura de un contrato de trabajo.

Sin embargo, con respecto a este punto, el autor considera que no es necesario aplicar el principio en mención, ya que lo que se debe determinar es la existencia de una relación cuya naturaleza sea una laboral; debemos tener en cuenta que el servicio brindado importará según la forma en que se haya dado mas no el tipo. Esto debido a que se toma en cuenta que, los elementos que conforma un contrato laboral son: el servicio brindado de forma personalísima del trabajador, la sumisión y la retribución.

Por esto podemos entender que es importante considerar la forma del servicio, ya que dos personas pueden brindar el mismo servicio, pero la diferencia será que, un trabajador lo hará de forma autónoma, y otro bajo una subordinación. Es muy significativo que dentro de este principio se busque que los hechos prevalezcan de tal forma que se pueda reconocer la existencia de la relación que se viene analizando, de esta forma, la subordinación es un elemento importante para la aplicación de este principio, por lo mismo que los servicios no siempre se brindarán de la misma forma dentro de una entidad como contraprestación al dinero retribuido por el empleador.

- b) Al momento en que concluyó el convenio de formación laboral juvenil, o cuando se ha llegado y pasado sobre los límites legales, se sigue dando servicios a la parte empleadora. (Arbulú, 2005, p. 236).

Aunque se pueda verificar la existencia de dos de los elementos de un contrato, la norma logra otorgar otro carácter en vez de darle una naturaleza laboral al contrato existente, ya que pueden producirse diferentes situaciones. (Neves, 1997, pag.32)

Vemos que, dentro del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, en su artículo 7 que se considera como laboralizado el convenio suscrito cuando se ha verificado que el convenio

continuo después de haber vencido el plazo de este; así mismo llegarán a ser estimados como trabajadores al momento en que se logra mostrar la no existencia de una capacitación suscrita dentro del convenio; cuando exista un aumento del porcentaje de la formación; la no existencia de un contrato escrito. Es por esto que el autor considera que no debe aplicarse el principio de la primacía de la realidad, ya que no existe una simulación entre las partes, sino que se opta por una legislación donde el empleador tiene ciertos requisitos que cumplir, como la temporalidad y los límites porcentuales; por lo que podemos decir que este supuesto no interesa una laboralización de acuerdo con la primacía de la realidad. Sin embargo, al no cumplirse con las obligaciones, esta ley prevé el dejar sin consecuencia la deslaboralización de las relaciones que han nacido, lo que las consecuencias sería que surjan efecto los derechos y garantías que corresponden al tener una naturaleza de contrato laboral.

- c) La tarea ejecutada por el trabajador se halla identificado entre los puestos de trabajo que han sido determinados por el ordenamiento como laborales o de carácter subordinado. (Arbulú, 2005, p. 236).

Aquí podemos apreciar un mandato legal, ya que la misma norma califica al servicio como de naturaleza laboral, pues se aprecia la subordinación. Es por esto que se valora la calificación legal de éste supuesto al momento de utilizar el principio estudiado. Por lo que el autor nos indica que estamos frente a una ficción legal y no frente a la aplicación de dicho principio debido a que existe una realidad legal fundada en la voluntad del legislador donde no se acepta una prueba en contra de esta ficción

- d) Con la prestación del servicio se evidencia la manifestación de los elementos del contrato, de manera determinada se aprecia la subordinación, cuando se observa el horario fijado, cuando se realiza supervisión la tarea encomendada, al momento de dar órdenes o la ordenanza en el cometido de esta de acuerdo al artículo 9 del TUO. (Arbulú, 2005, p. 236).

Podemos ver que de esta manera se configura la aplicación del principio estudiado, ya que se puede comprobar las manifestaciones del contrato de trabajo, debido a que se considera la subordinación de la relación laboral y que el empleador ejerce la facultad que tiene ante el trabajador, que a veces implica que se le imponga una sanción al trabajador con respecto a su desempeño.

Entonces podemos entender que, referente a la aplicación de este principio, no se busca determinar la existencia de una relación bajo una desnaturalización, a la vez se puede verificar la existencia de situaciones que aparentemente parecen formales, cuando en la realidad nos da a entender que es diferente la relación laboral existente.

Los acuerdos a los que llegan el empleador con los trabajadores se plasman en un contrato o documentos; pero en muchos casos, estos documentos difieren de la realidad, ya que, al momento de verificar dichos documentos, éstos no reflejan las obligaciones y actividades que en realidad se encuentra realizando el trabajador. Por lo que estos documentos son necesarios e imprescindibles para que se logre comprobar que en la realidad no se están llevando a cabo los acuerdos plasmados en los contratos, y que en realidad se está encubriendo una relación.

#### **1.2.3.2. Consecuencias de su aplicación**

El principio bajo estudio nos ayuda a reconocer la verdadera relación existente entre el empleador y el trabajador, por lo que sirve como protección a los derechos no reconocidos de los trabajadores. Como finalidad tiene el evitar las simulaciones o las desnaturalizaciones de los contratos, debido a que se utiliza como remedio frente a estos obstáculos.

Este principio se basa en la defensa de la dignidad humana, el cual está regulado por la constitución, el cual es un deber del Estado el proteger y dar facilidades para el desarrollo del derecho al trabajo.

Como consecuencia se debe determinar los efectos que surtirán de dicha aplicación, por lo que debe ser que se considere a la persona contratada como trabajador a quien le corresponde las obligaciones de su cargo, así como su incorporación a la planilla de la entidad o empresa para la que presta sus servicios, de igual forma se deben reconocer todos los beneficios sociales que no percibía dicho trabajador desde el comienzo de la relación laboral. Del mismo modo, el trabajador puede exigir todos estos beneficios mediante la vía judicial o administrativo. De haber existido despido alguno que no se haya basado en la conducta o su capacidad, inmediatamente se debe reponer al trabajador en el puesto en el que se venía desarrollando, así como se debe dar una indemnización a éstos debido al despido arbitrario.

Del mismo modo podemos decir que la correcta aplicación del principio en mención logra la protección del derecho al trabajo debido a la naturaleza protectora ante los fraudes o simulaciones que van en contra del ordenamiento laboral.

#### **1.2.4. En el ordenamiento jurídico**

Bien sabemos que el principio estudiado no se encuentra regulado de forma explícita dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, éste aparece dentro de las normas laborales como alguna inferencia o simplemente señalando los supuestos de aplicación para dicho principio. Con respecto a esta posición se realiza un desarrollo de la normativa donde se menciona a dicho principio.

##### **1.2.4.1. Dentro de la Constitución**

El Tribunal Constitucional indicó que el principio mencionado se encuentra implícitamente reconocido en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política, debido a esto es que ha declarado fundadas las acciones de amparo, ya que se debe basar en una norma constitucional para interponer la acción de amparo. (Toyama, 2005, p. 42).

El Tribunal Constitucional reconoció que el principio estudiado se encuentra tácitamente en el ordenamiento, ha sido impuesta por un medio tuitivo proveniente de la misma Constitución ya que se identifica a este igual a un deber, derecho y un objetivo de atención prioritaria por parte de Estado. Así mismo, se reconoce a este principio mediante el principio protector, el cual también pertenece a los principios del derecho laboral, ya que de éste se puede inferir el principio en estudio debido a que existe como la herramienta protectora en beneficio del trabajador, por lo que permite que se tenga un paso a derechos y beneficios.

De esta forma, el principio en estudio es reconocido a través de la doctrina, sin embargo, dentro de la jurisprudencia constitucional este principio es estimado al igual que un principio explícito reconocido por la misma Constitución, por lo cual se considera como uno de los principios implícitos dentro de esta.



#### **1.2.4.2.En la legislación**

Ruíz Pacheco (2016) nos indica que dicho principio se encuentra implícitamente dentro del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que se menciona que se estará frente a un contrato indeterminado si se brinda un servicio de forma subordinada a cambio de la contraprestación. (p. 33).

De esta forma podemos ver que la aplicación del principio bajo estudio se logra inferir dentro del artículo 4 de la citada ley, sin embargo, no se realiza ninguna conceptualización o regulación de este, ya que se delimita el significado de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Por lo contrario, esta inferencia se logra debido a la implicancia del principio que tiene la finalidad de resolver las discordancias entre los hechos reales y las formalidades.

Ruíz Riquero (2013) nos indica que el principio estudiado es mencionado de forma implícita dentro del concepto del contrato indeterminado, debido a que se presume este de haberse verificado la subordinación y la remuneración. (p. 112).

Podemos observar que el principio estudiado, así no esté reconocido normativamente, de igual forma se encuentra implícito en nuestra legislación, al mismo tiempo que su finalidad es proteger a los trabajadores de las simulaciones o fraudes en contra de la ley que pudieran provocar los empleadores.

De igual forma, se puede verificar que en el artículo 2 de la Ley N° 28806 Ley General de Inspecciones se recogen los principios por los que se basan y tutela el sistema de la inspección, dentro de los cuales considera al principio en mención donde delimitan su concepto por la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores de forma que previenen cualquier controversia que pueda surgir en base al cumplimiento de las normas y del ordenamiento.

#### **1.2.4.3.En la Jurisprudencia**

El Tribunal Constitucional al ser el mayor intérprete de la Constitución, ha logrado establecer, y a la vez resolver las incertidumbres que surgen en la rama de derecho. Es así que se formaron ciertos criterios para la aplicación del principio en estudio con la intención que se

tenga de forma más generalizada precedentes vinculantes para su aplicación en defensa de los trabajadores, debido a que no se regulan en una norma.

Para el Tribunal Constitucional, el concepto de contrato de trabajo se basa en los elementos esenciales, los cuales nos dan la idea de que algunos contratos tienen carácter de laboralidad debido a la presencia de estos elementos que causan que los contratos que no tienen carácter laboral cambien su naturaleza. Es así que se supone la presencia del contrato, siempre que se configuren los tres elementos de éste, los cuales son: subordinación, remuneración y la prestación de servicios personal.

Dentro del Expediente N° 1944-2002-aa/TC-*Lambayeque*, se establece que el contrato establece la relación laboral de carácter permanente del empleador y el trabajador, por lo cual, ambas partes se obligan a uno a prestar servicios en diariamente, continua y permanente, donde debe cumplir un horario de trabajo.

Es así que, gracias a esta jurisprudencia podemos comprender que las partes se obligan a cumplir con lo que le corresponde a cada parte; uno se obliga a prestar sus servicios, mientras que el otro se obliga a dar una contraprestación equivalente a los servicios prestados.

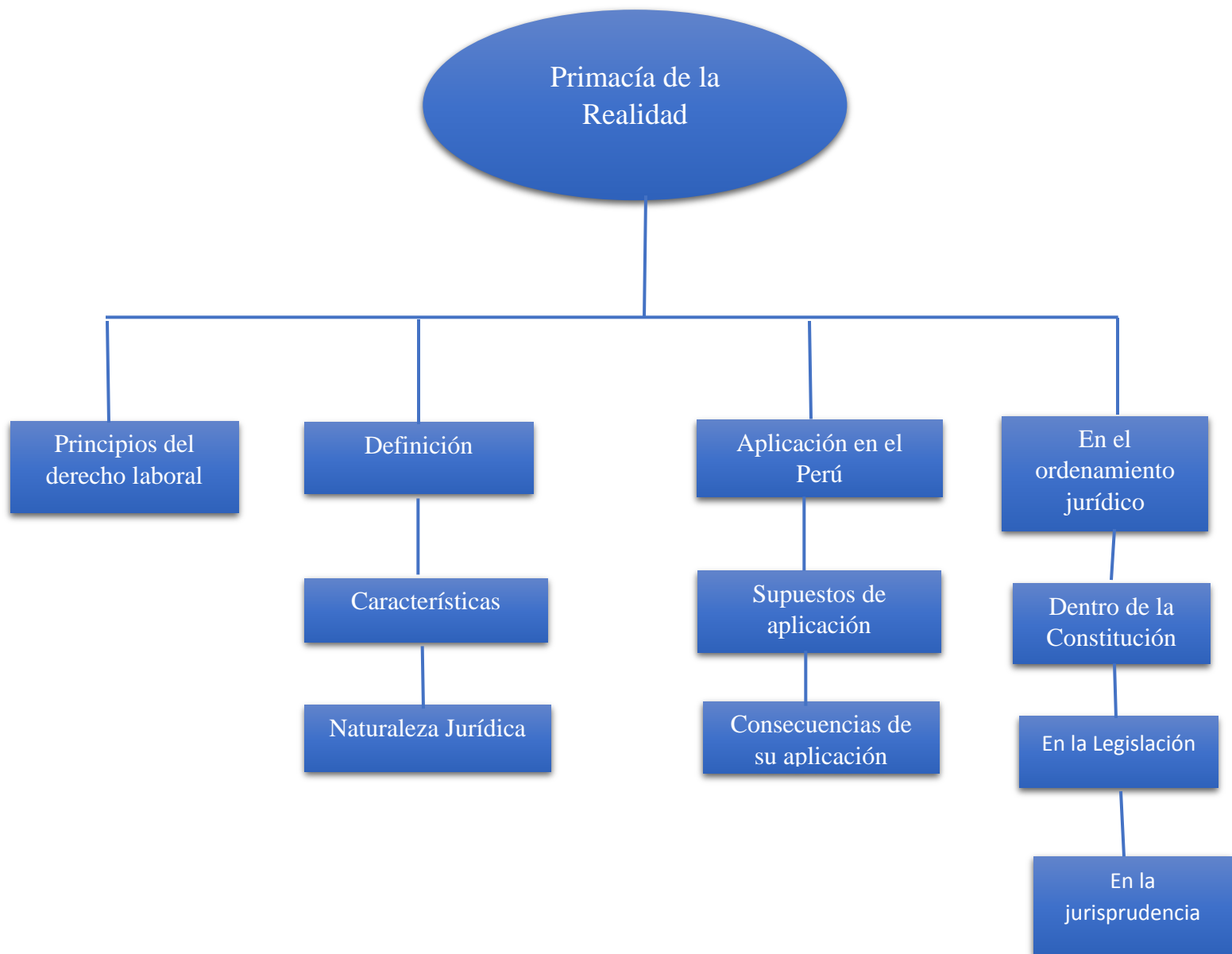
El Tribunal Constitucional ha llegado a pronunciarse sobre el concepto del principio estudiado, donde se llegó a la siguiente conclusión bajo el Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura. Si existe alguna diferencia entre los sucesos de la práctica frente a la verdad que consta en las documentaciones, la decisión será dar preferencia lo que se percibe y ocurre en los hechos.

Es por esto que, cuando los jueces puedan descubrir que existe una discordancia entre los hechos y los documentos formales, debe aplicarse el principio en estudio, en virtud de que no se vean vulnerados los derechos de los trabajadores que tengan contratos envueltos en fraude o simulaciones. De acuerdo a esto, dicho principio da prioridad ante lo que se ha plasmado en los contratos entre las partes, debido a que mediante algún error dado por las partes es que se ha llegado a configurar la laboralización de dicho contrato siguiendo los supuestos que se han establecido por parte del mismo Tribunal. Se realiza esta conceptualización con el fin de tener criterios uniformizados al momento de la aplicación del principio bajo mención.

El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 2387-2002-AA/TC-La Libertad se indica que, aplicando el principio estudiado, se puede verificar que el demandante estuvo realizando trabajos bajo subordinación, en una total dependencia y permanencia.

En este caso, vemos que se valoró ciertos criterios para establecer que el demandante realizó actividades bajo el elemento esencial de un contrato de trabajo, por lo que se configura una relación laboral, donde se puede aplicar el principio de la primacía de la realidad. Es importante tener en cuenta que con tan solo uno de los elementos del contrato se configure se estaría frente a una simulación desnaturalización de éstos, sin embargo, la subordinación es uno de los elementos mencionados más importantes que debe verificarse para admitir la existencia de un fraude dentro de los contratos debido a que bajo ésta el empleador puede dirigir al trabajador con respecto a la forma en que se debe brindar dicho servicio y al mismo tiempo tendría la facultad de utilizar su poder de dirección.

Varias y abundantes son las situaciones donde se descubren que los documentos no reflejan la verdad de los hechos, es por esto que muchos empleadores aprovechan diferentes figuras para encubrir una relación bajo un contrato de locación de servicios. Es así que, el Tribunal Constitucional, en el EXP. N.º 2371-2004-AA/TC, donde se trató de encubrir una relación bajo un contrato de locación de servicios. Este tribunal vio la configuración de un contrato de trabajo, debido a que se juntaban los elementos esenciales de un contrato, ya que existía subordinación, prestación personal y remuneración. Al momento de aplicar el principio se obligó al empleador a reconocer la relación laboral existente, por lo tanto, se tenía que otorgar los derechos correspondientes al trabajador.



### **1.2.5. Derecho del Trabajo**

En el presente trabajo debemos identificar primero cuál es la definición del derecho del trabajo, el cual abarca todos los derechos y las relaciones de trabajo existentes en el mundo laboral. Es por esto que es necesaria una pequeña introducción para tener de forma clara una conceptualización del derecho laboral, sus características y sus finalidades.

#### **1.2.5.1. Definición**

Según De Buen Lozano este derecho forma un conjunto de normas que regulan las relaciones que surgen de forma directa o indirecta cuando se realiza un servicio de forma libre, bajo una subordinación a cambio de una remuneración con la finalidad de equilibrar ciertos factores gracias a la justicia social. (2000, p. 131).

De esta forma podemos ver que el derecho del trabajo sirve para la regularización de las relaciones que puedan surgir dentro del ámbito laboral, con la finalidad que estas cumplan con las normas y principios para asegurar la protección de los derechos que puedan surgir de las mismas. Para esto, dichas prestaciones de las relaciones deben realizarse bajo una subordinación, remuneración y el servicio debe emplearse de forma libre. La finalidad del control que ejerce el derecho del trabajo sobre las relaciones es que se logre un equilibrio dentro de la justicia bajo el direccionamiento de las normas.

Según Guillermo Boza, la situación jurídica que se crea entre el empleador y el trabajador está basada en ciertas características y que a la vez contienen consecuencias que se establecen de manera concreta. (2014, p. 14).

A continuación, se desarrolla el análisis de las características que surgen en las relaciones que nacen del contrato de trabajo.

- i. Cuando se suscribe el contrato, el trabajador se encuentra bajo la sujeción del empleador, debido a que éste puede emplear su facultad de poder de dirección y regular el servicio que el trabajador presta.
- ii. Así mismo, los resultados conseguidos por el servicio realizado por el trabajador no forman parte de su pertenencia, sino que estos resultados pertenecen al empleador. Aunque

no se haya obtenido los resultados requeridos por el empleador, éste debe cumplir con su obligación de dar una remuneración al trabajador por el servicio brindado.

- iii. La forma voluntaria con la que el trabajador brinda su servicio y la enajenación como consecuencia de los frutos que se han generado forman parte del acuerdo al que se ha llegado entre las partes mediante el contrato.
- iv. La finalidad de la relación surgida entre las partes es económica, debido a que el trabajador va a lograr la generación de bienes o medios que le son necesarios para su subsistencia, así como también existe un beneficio para el empleador cuando utiliza la fuerza del trabajo o servicios realizados por el trabajador.

#### **1.2.5.1.1. Regulado en la Constitución**

Dentro de nuestra Constitución podemos encontrar el derecho y el deber del trabajo, así como su protección. La no existencia de una obligación de trabajar no exime a las personas de no hacerlo, debido a que éstas deben hacerlo para lograr su subsistencia; debido a esto es que existe cierta coerción a realizar los trabajos y el ordenamiento jurídico otorga beneficios a las personas que trabajan debido a las aportaciones resultantes para la riqueza del estado, como consecuencia, el estado protege a las personas que realizan una actividad para su subsistencia. Debido a esto, se señala que el trabajo es un deber moral o una obligación social.

Dentro de los fines del estado tenemos que éste debe asegurar las condiciones necesarias para que se genere el trabajo seguido de su atención. Tomamos en cuenta la situación en que el estado debe velar por la protección de los menores de edad, las madres y los discapacitados.

#### **1.2.5.1.2. Empleador y Trabajador**

Las definiciones de estas partes dentro de un contrato no se encuentran dentro de la legislación, sin embargo, éstas se pueden deducir de los artículos que sustentan los elementos del contrato. De acuerdo a esto tenemos en cuenta que las definiciones también se pueden encontrar dentro de la doctrina del derecho laboral, donde se ha realizado una conceptualización de éstas figuras jurídicas.

El doctrinario Villavicencio de la Oficina Internacional del Trabajo (1999) nos indica que el empleador puede ser una persona jurídica o natural que puede pertenecer a una entidad tanto

pública como privada. Éste abarca el concepto de aquellos que escasean de un fin productivo, sin embargo, éstos contratan bajo un trabajo subordinado, pero pueden llegar a ser titulares de una relación con representación laboral. (p. 8).

Dentro de la doctrina podemos encontrar distintos conceptos con respecto a los empleadores, sin embargo, podemos entender que estos son personas con la facultad de conducir y dirigir al trabajador, así mismo éstos tienen obligaciones al igual que los otros, pues mediante el contrato se obligan a entregar una contraprestación ya sea en dinero o especie a cambio de los servicios que se brindan en su favor.

El mismo autor nos indica que el trabajador es una persona natural, el cual puede dar de forma voluntaria sus servicios de manera subordinada y personal a cambio de una contraprestación, la cual se puede percibir de forma independiente de cualquier resultado que se pueda obtener de la tarea realizada. (1999, p. 8).

Podemos comprender que el trabajador se obliga, bajo el contrato, a brindar el servicio personal bajo subordinación con la finalidad de recibir una retribución debido a que éste tiene carácter natural de subsistencia del mismo.

#### **1.2.6. Forma del contrato**

Dentro de nuestra legislación no es exigible que la celebración de un contrato llevado a cabo sea de forma indefinida, debido a que éste puede realizarse de forma verbal o por escrito. Sin embargo, debe ser de importancia el registrar de manera escrita un contrato cuando se trate de una forma de duración determinada o a tiempo parcial.

Como sabemos, dentro de nuestro ordenamiento podemos verificar la existencia de los contratos llevados a cabo de una forma tácita, donde se verifica la participación de roles como empleador y trabajador sin que se haya verbalizado dicho contrato

### **1.2.6.1. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo:**

Para estudiar los elementos de un contrato, primero debemos tener claro el concepto de éste mismo. Por lo que sabemos, el contrato es el acuerdo o pacto establecido de manera tácita o expresa, en la cual el trabajador le brinda sus servicios al empleador, donde debe estar bajo constante subordinación a cambio de una contraprestación. (Pérez, 1982, p.53)

El autor nos indica que debe de existir una contraprestación por los servicios brindados al trabajador. Los acuerdos se realizan de una manera expresa o tácita. Es así como nace la relación laboral, la cual, más adelante debe ser probada para que se le puedan reconocer los derechos omitidos a los trabajadores que hayan sufrido de una simulación en su contrato.

En nuestro país se regulan los elementos esenciales de los contratos de trabajo en el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en el cual se hace una definición de cada uno dentro de los artículos 4 al 9. Bajo este contexto, podemos decir que los servicios laborales por naturaleza son prestados de una forma directa por el mismo trabajador, quien recibe una remuneración a cambio de sus servicios brindados de una forma subordinada; ésta forma parte del vínculo jurídico formado entre el trabajador y el empleador, donde el segundo tiene el poder de conducción sobre el primero. De esta forma se logra diferenciar de los contratos civiles, ya que éste no se brinda de forma subordinada.

Para establecer la realización del principio, primero se debe identificar la existencia de una relación laboral, el cual debe suceder bajo los siguientes elementos esenciales que forman parte de un contrato:

a) La prestación personal:

Es una de las obligaciones a las que se encuentra sometido el trabajador, mediante el contrato de trabajo, es que debe prestar sus servicios al empleador por sí mismo, ya que ésta obligación es personalísima. Por lo que no podría presentarse un tercero a prestar los servicios del trabajador que haya suscrito un contrato, debido a que éste obliga al trabajador a prestar sus servicios personales a cambio de una contraprestación salarial.

De acuerdo con el Artículo 5° de la LPCL: nos dice que el servicio debe ser prestado personalmente por el trabajador, el cual es una persona natural. Sin embargo, existen



excepciones a esta regla, ya que puede pasar que los familiares directos que tienen una dependencia puedan ayudar al trabajador, pero siempre y cuando la naturaleza de sus labores así lo demande. Sin embargo, si el trabajador tuviera que ser sustituido en sus actividades por otra persona, ésta debe contar con un contrato diferente al ya existente, ya que no se considerará como una continuación del vínculo contractual que tuvo el primer trabajador.

Según la sentencia de la 1era Sala Laboral, 24 de setiembre de 1999, con el expediente 3264-99-BE, nos dice que la prestación personal del servicio involucra que el trabajador debe asumir la obligación de brindar su servicio en forma personal, siempre a favor del empleador, por lo que no es posible que escoja a un tercero que pueda reemplazarlo, aun si el tercero que pueda reemplazarlo tuviera el mismo perfil para el servicio que la persona que suscribe el contrato. (1era Sala Laboral, Exp. 3264-99-BE, 1999).

Tomando en base esta decisión de la 1era Sala Laboral, es que se puede comprobar que el servicio que debe brindar el trabajador como retribución al empleador, debe ser realizada de manera personalísima, ya que no sirve de nada que haya otra persona natural que tenga las mismas cualidades o capacidades para brindar aquel servicio en reemplazo de la primera persona, ya que de esa forma no podría configurarse una relación laboral, sino que más bien podría establecerse un contrato de locación de servicios, donde la persona natural que dará los servicios para un objetivo o resulta específico, no tiene la obligación de prestarlos de forma personal.

b) La remuneración:

Por la obligación que tiene el trabajador de prestar sus servicios, el empleador está obligado a entregar una compensación económica, la cual ha sido destinada para la subsistencia del trabajador y de su familia. Éste pago se hace en dinero o en especie; y a su vez es una compensación directa o indirecta, la primera porque dicha compensación que recibe el trabajador puede percibirla en forma de sueldos, salarios, primas o comisiones, y el segundo porque son los que se otorgan por derecho y prestaciones que se adquieren.

Según el Artículo 6° de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador, al prestar sus servicios al empleador, recibe a cambio el íntegro en dinero o especie, el cual debe

ser de libre disposición del trabajador. Así, las especies tendrán naturaleza remuneratoria, siempre y cuando formen parte de la alimentación principal del trabajador, ya sea en desayuno, almuerzo o cena.

Mediante esta decisión se puede comprender que la remuneración del trabajador siempre debe ser de su total disponibilidad, ya que también es intangible, el empleador no puede disponer de la remuneración del trabajador, a menos que se haya acordado de esta manera. Igualmente, existen excepciones a la intangibilidad de la remuneración, ya que, de existir un mandato judicial en materia de alimentos, donde el juez decida que se disponga de dicha remuneración en favor de los deudos, en este caso, los hijos del trabajador que han dejado de percibir una pensión alimentaria.

c) La subordinación:

La subordinación genera una situación donde el trabajador se encuentra bajo las ordenes de su empleador, siempre dentro de los límites del contrato y regulado por el derecho laboral. Por eso es que éste elemento es uno de los más importantes para que se configure el contrato de trabajo. Es deber del trabajador ponerse a disposición del empleador sus servicios.

El Artículo 9º de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral establece que el trabajador debe prestar sus servicios encontrándose bajo la dirección del empleador; y éste tiene la facultad de dirigir mediante las normas los servicios y el desempeño del trabajador, así mismo puede sancionar disciplinariamente siempre que se encuentre en los límites de la razonabilidad. La jurisprudencia, doctrina y legislación consideran que las subordinaciones tienen un carácter que define las relaciones basadas en el Derecho de Trabajo, debido a que, mediante éste se busca definir si se busca una relación laboral u otra diferente.

Esta subordinación implica un derecho y también una obligación; con respecto al derecho, éste le pertenece al empleador debido a que él es el que va a determinar con respecto de las necesidades que pueda tener, el centro donde laborará el trabajador, el cual se somete a su poder de dirección al momento en que se determina la forma y la condición con la que brindará el servicio pedido.

De la misma forma, dicha subordinación significa una económica, pues el servicio brindado se realiza con la finalidad de obtener una retribución para la satisfacción de las necesidades del trabajador, la cual se encuentra prevista en la Constitución, debido a que dicha remuneración sirve para el sustento de los trabajadores y el estado debe cumplir con su protección.

Sin embargo, la subordinación debe ser probada, ya que el sólo hecho de demostrar que se realizan labores en favor de otro no garantiza que este servicio se esté realizando subordinadamente. Esto debe ser probado por quien lo afirme dentro de un proceso, o sea debe probarse por el trabajador mediante los medios probatorios que pueda ofrecer. La subordinación es el elemento más importante del contrato, debido a que éste sirve para la identificación de una relación laboral, por lo que implicaría la diferencia de un contrato indeterminado de los contratos modales que puedan existir, los cuales tienen un término; así mismo, los contratos civiles también se logran diferenciar debido a este elemento esencial, de acuerdo a la forma en cómo se llega a otorgar el servicio.

#### **1.2.7. Existencia de la relación laboral**

Para poder entender si nos encontramos ante una relación laboral es que se debe identificar la configuración de los elementos determinados como esenciales del mismo contrato. Dentro de nuestra legislación siempre se va a intentar lograr la identificación de esta existencia mediante la presunción de un contrato a tiempo indeterminado. Sin embargo, debemos decir que dicha presunción se aplica en casos de los contratos que sean de forma verbal y bajo supuestos que encubren la relación dentro de contratos civiles.

De esta forma podemos ver que es efectiva la aplicación del principio para lograr verificar que estas relaciones existen mediante la prevalencia de la prestación real ante la figura contractual que se ha creado debido a las discordancias que surgen de estos hechos. Sin embargo, existen obstáculos para su aplicación, debido a que muchas veces los empleadores suelen tomar ciertas precauciones para no dar indicios de la existencia de una subordinación dentro de la prestación otorgada. Como consecuencia tenemos que a los trabajadores no les suelen hacer entrega de los comprobantes de pago o realizarlo mediante recibos por honorarios para simular un contrato civil. Así mismo se puede observar que muchos trabajadores no se les lleva algún

control del horario que cumplen, así como tampoco se les hace entrega las sanciones realizadas con la intención de no mostrar la facultad que tiene el empleador sobre este cuando emplean su poder de dirección, donde fácilmente se podría demostrar la dependencia que ha surgido entre las partes.

Una de las razones por las que es muy difícil demostrar la existencia de dicha relación es que dentro del proceso iniciado por el trabajador no se puede emplear instrumento alguno para identificar la configuración de la relación, debido a que en la carga de la prueba el empleador sólo debe demostrar que cumplió con las obligaciones que se estipularon en el contrato, a lo que el trabajador debió demostrar primero dentro del proceso.

#### **1.2.7.1. Rasgos de Laboralidad**

En esta parte se busca relatar las primordiales consideraciones que se toman en cuenta para apreciar si en verdad nos encontramos ante una relación de trabajo o laboral encubierta que se puede dar en un contrato civil según el Tribunal Constitucional. Por otro lado, La Oficina Internacional del Trabajo indica que estos criterios resultan ser típicos y que su presencia es de manera frecuente, pero que no son de obligatorio cumplimiento para identificar si existe alguna subordinación o como diferenciador entre los contratos de diferentes modalidades.

Uno de los primeros criterios para la valoración se basa en el tipo de ocupaciones laborales sobre los que trate el contrato de locación de servicios. Así, estas labores deben responder a una naturaleza donde no se encuentre un poder de dirección ejercido por el comitente donde pueda reflejarse las órdenes y directrices que puedan hacer suponer una dependencia de actividades de locador. (Toyama, 2005, p. 42).

En este caso, podemos ver que dentro de los contratos de locación de servicios es fundamental que no se haya el elemento característico de un contrato laboral, el cual es la subordinación. El Tribunal Constitucional evalúa si es que el contrato en mención no haya perdido su naturaleza jurídica, ya que, de haberlo perdido, éste se habría desnaturalizado convirtiéndose en un contrato de naturaleza laboral. Así mismo, el tribunal observa si es que se realiza un control en la prestación o formas en que se ejecuta dicho servicio.

Así mismo, la segunda consideración de un contrato de locación es que la prestación debe ser ejecutada de una manera eventual, mas no exclusiva, ya que estos contratos son temporales que permiten cubrir la necesidad que sea eventual debido a que permiten que se atiendan requerimientos oportunos en cualquier entidad sin la existencia de un contrato de trabajo. (Toyama, 2005, p. 42).

La Oficina Internacional del Trabajo indica que uno de los criterios para que se logre identificar la laboralización es la duración de las relaciones laborales, por esta razón es que si se realiza una renovación continua de la locación de servicios esto implicaría la clasificación de una actividad repetida y permanente, ya que se presumiría la existencia de una necesidad permanente de la entidad. Esto se podría verificar mediante los pagos continuos que se harían al tercero.

El tercer criterio sería la exclusividad, debido a que, en los contratos de locación, los servicios que se ofrecen suelen ser para diversas empresas, sin embargo, en un contrato laboral existe la exclusividad de brindar el servicio a una sola entidad. (Toyama, 2005, p. 42).

La ejecución de una forma independiente y autónoma caracteriza a los contratos de locación, debido a que éstos no tienen la obligación de brindar el servicio requerido de una forma exclusiva. Es por eso que el Tribunal Constitucional evalúa este criterio dentro de sus sentencias.

Según la OIT, en la doctrina comparada indica que se configura como típica una relación de trabajo indefinida, que se realice a tiempo completo, brindando el servicio a un solo empleador dentro del centro de trabajo; y se califica como atípica la relación que no se haya configurado bajo ninguno de estos criterios. Sin embargo, en nuestra legislación se considera de forma típica a los contratos que se ejercen bajo un plazo determinado o a tiempo parcial.

Debe tomarse en cuenta que la jurisprudencia también aplica como indicios de laboralidad al momento de identificar la preexistencia de un contrato de trabajo la forma en como está sujeto el trabajador a un horario que ha sido determinado; la forma en como se ha dispuesto de forma permanente en contrato con varios empleadores, el servicio permanente que se haya brindado que conformen el giro de la empresa. De esta forma podemos ver que, si se cumplen estos

criterios analizados, es que estaremos ante una desnaturalización de un contrato de trabajo, del cual sólo se había suscrito como una locación de servicio.

#### **1.2.8. Simulación de los Contratos**

Dentro de la doctrina podemos ver que las simulaciones tratan de crearle una apariencia a un contrato, la cual difiere de la que en realidad se ha suscrito con la finalidad de obstaculizar las protecciones que tienen los trabajadores gracias a la ley, así como la evasión de las obligaciones que tiene el empleador con respecto al trabajador de cubrir su seguro. Estas acciones tomadas nos indican que existe una intención de ocultar éstas relaciones que nacen con el contrato y las obligaciones de cada parte, mediante distinta figura jurídica.

En cuanto a las simulaciones que pueden realizarse, éstas están destinadas a realizar un cambio en la naturaleza de los contratos, debido a que puede entablarse una relación de naturaleza laboral, sin embargo, mediante el encubrimiento se realiza un contrato de naturaleza civil, con la finalidad de encubrir la subordinación como un elemento del contrato, para simular que se ha brindado el servicio de manera independiente.

En la doctrina podemos encontrar que existen diferentes contratos, los cuales se diferencian según las necesidades que se deban cumplir o cubrir para la empleadora. Sin embargo, vemos que la locación de servicios, un contrato civil, tiene una diferencia muy definida.

Como se puede ver, dentro de la locación de servicios no se encuentra la subordinación, que caracteriza los contratos de trabajo ya que, en éste, el trabajador se encuentra bajo las órdenes y disposición del empleador. Esto debido a que una de las partes se encuentra obligada a brindar su servicio a cambio de una contraprestación. (Revista “Actualidad Empresarial”, Ediciones N°.166, 167 y 169).

Los locadores de servicio no se encuentran bajo subordinación y es de carácter temporal y no permanente. Por esto es que en la actualidad es un poco más fácil encubrir un contrato de trabajo bajo la figura de locación, debido a que bajo esta figura no se le reconocen ciertos derechos como a un trabajador que tiene un contrato laboral.

Se puede ver que, en la práctica, los empleadores se toman la facultad de interrumpir los plazos, haciendo que los contratos de una duración mayor se vean afectados por una

interrupción de tres meses, donde los trabajadores se encuentran bajo prueba y desempeñando actividades de carácter permanente y percibiendo una remuneración por debajo del mínimo. (Garrido, 1998, p.87)

Nuestra realidad nos demuestra que los trabajadores se encuentran expuestos ante los empleadores, ya que éstos, por ser la parte más fuerte en la relación establecida, y el trabajador encontrándose en una dependencia a éste, es que se logra hacer simulaciones ante la ley, pero al mismo tiempo basándose en ésta.

Luego de haberse acreditado la existencia de la simulación de un contrato que usualmente tienen o están bajo una modalidad, la consecuencia de esta figura es la conversión de este contrato modal a uno indeterminado, debido a que los empleadores suelen alegar la terminación de estos contratos para justificar el despido arbitrario, por lo que se tendría que reponer al trabajador en el puesto de trabajo en el que se estaba desempeñando, realizando actividades mismas del rubro de la empresa bajo subordinación y una permanencia en los pagos como retribución.

#### **1.2.8.1. Contratos Modales**

Según como sabemos, en el artículo 4° de la LPCL nos dice que se puede prever la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, si la prestación es remunerada, subordinada y se realice las actividades de manera personal. Sin embargo, la misma Ley de Productividad nos comenta que se pueden celebrar diferentes contratos, los cuales son a plazo determinado.

Éstos son regulados en los artículos 53° y 83°, en el Título II de la LPCL, donde se dividen de acuerdo a las necesidades a cumplir para cada empresa y según su especialidad. Dentro de éstos, se conoce los motivos por los cuales se finaliza, así mismo, la fecha de término. Un criterio para que se pueda cumplir con este tipo de contratos, es que la duración de éste debe concordar con la naturaleza del trabajo. (Martín y Rodríguez, 2001, p. 502).

Los contratos modales son una excepción, pues se manejan por razones temporales, y por su naturaleza, no son indeterminados, ya que sirven para cumplir con determinado objetivo, con el cual, una vez cumplido pierde la causalidad.

A partir de éstos conceptos y de lo establecido en el artículo N° 77° inciso d) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, podemos ver que, si el trabajador prueba que se está realizando fraude, el contrato modal podrá tener una duración indeterminada. A consecuencia de esto, es que se desnaturaliza dicho contrato, ya que se ha utilizado las modalidades de los contratos, pero no para cumplir con un objetivo, sino para realizar actividades de naturaleza permanente. (Arce, 2008, p, 206).

La desnaturalización de los contratos modales se da cuando el trabajador comienza a realizar o practicar actividades que son de naturaleza permanente. Es así como se ven vulnerados los derechos de los trabajadores, porque se omiten ciertas responsabilidades por parte de los empleadores, los cuales existen desde que se realizó un cambio en la causalidad del contrato. Podemos ver de esta forma que los empleadores utilizan estos contratos modales debido a que las simulaciones ocasionadas evitarán que se cumpla con la figura jurídica formada por la misma y que a la vez no se reconozca al trabajador como uno indeterminado por la misma razón que efectúa actividades permanentes, la cual no es característica de un contrato modal, debido a que éste contrato tiene la finalidad de que se cumpla con un objetivo en específico.

Para que pueda cumplirse con la contratación modal, se debe establecer una causa objetiva, la cual procede cuando se ha establecido un límite de tiempo en las labores que deba cumplir el trabajador, pero por razones de determinadas circunstancias o por la naturaleza accidental del servicio brindado. (STC. N° 1874-2002-AA/TC de fecha 19 de diciembre de 2003: Fundamento jurídico 3.)

La causa objetiva se ve en base a las actividades de naturaleza accidental que deban realizar los trabajadores, ya que éstos deben cumplir con ciertos objetivos para satisfacer las necesidades de las empresas que los han contratado de una forma modal. Una vez cumplido el objetivo establecido, éste contrato modal terminaría debido a que sólo se debe cumplir con el objetivo específico que se ha plasmado en el contrato.

Así mismo, el artículo 77 del D. Supremo N° 003-97-TR nos señala que se considera como indeterminado los contratos modales donde el trabajador haya logrado mostrar la existencia de un fraude o de la simulación del mismo. Por lo que él mismo debe dar medios probatorios fehacientes donde se muestren que efectivamente ha existido la simulación del contrato modal,



debido a que se han realizado actividades permanentes que tienen que ver con el rubro de la empresa o de la entidad donde se venía laborando. Es así que el juez debe valorar los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante para establecer la existencia de la simulación o del fraude y como consecuencia otorgar al trabajador la reposición en el puesto de trabajo, pero esta vez bajo un contrato indeterminado, según las funciones que venía desarrollando.

El autor Garrido Leca menciona que en ciertas ocasiones se ve que los empleadores rompen con las relaciones que han formado debido a que no respetan los plazos prescritos para los contratos. Es así que se contrata a personal con plazo fijo, pero éstos desempeñan funciones permanentes en la empresa o entidades. (1998, p. 8).

Como se puede observar, los empleadores usan tácticas para poder evitar cumplir con las obligaciones a las que se someterían si se suscribiera un contrato a tiempo indeterminado, por esta razón suscriben contratos modales, los cuales pueden manejar debido a que se tratan de contratos determinados que a veces tienen una duración de tres meses como tiempo de prueba, los cuales pueden romperse con la intención de no cumplir con los derechos que les corresponden como contratados indeterminados. Muchas veces hasta se paga su remuneración por debajo del mínimo vital, donde los empleadores tendrán la intención de cumplir con lo que se ha suscrito en el contrato y no con los hechos que se producen en la realidad debido a la simulación o desnaturalización causada.

De esta forma, también se puede verificar si ha existido un despido de forma verbal sin informarle al trabajador las razones por las que se ha tomado esta decisión por parte del empleador, debido a que sólo puede despedirse a un trabajador en base a su conducta o capacidad, la cual debe justificar la rotura de la relación laboral. Estas razones las podemos encontrar en las normas legales, por lo que, si se despide a un trabajador sin causa alguna basada en la conducta y capacidad de este, es que se debería pagar una indemnización, debido a que se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo.

#### **1.2.8.1.1. Causas o Supuestos de Desnaturalización**

Las causales de las desnaturalizaciones se pueden verificar dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las cuales se basan en la simulación de un contrato modal, que en la realidad veremos que es un contrato indeterminado. Sin embargo, debemos entender que al

contratarse a una persona mediante un contrato indeterminado y que, al momento de estar ofreciendo sus servicios, el mismo empleador celebra con él un contrato modal, no estaríamos frente a una desnaturalización de dicho contrato indeterminado.

De esta forma debemos ver que la norma sanciona la utilización maliciosa de los contratos modales con las desnaturalizaciones de estos, debido a que dichos contratos son una excepción del contrato laboral por la determinación del tiempo y de los servicios específicos que se piden. Sin embargo, es necesario que, al momento de la terminación de un contrato modal, el empleador debe dar aviso al trabajador de que no se realizará una renovación del contrato, con la finalidad de evitar las confusiones por parte de éstos y que no se realice una desnaturalización innecesaria.

Se debe analizar a razón de qué es que se ha producido una desnaturalización en los contratos de trabajos, por lo que en el Decreto Leg. 728 se detalla:

- a) Si después de la fecha de haberse vencido el plazo del contrato, el trabajador sigue laborando pasando las prórrogas acordadas.

Dentro de este supuesto podemos entender que vencido el plazo del contrato determinado es que se ha extinguido la relación laboral que surgió al momento de suscribir el contrato. Se puede advertir que la razón en la que se basaron para el cumplimiento de este contrato concluyó, sin embargo, nace una necesidad distinta, por lo que se estaría frente a un contrato indeterminado debido a que el trabajador fue necesario para la realización de necesidades permanentes.

Es en este caso que la parte que va a realizar la demanda de la desnaturalización pruebe que efectivamente se ha seguido con las labores después de la terminación del contrato modal sin que se haya realizado la renovación de dicho contrato por los servicios. Sin embargo, también cabe la figura de que, existiendo una renovación, se hay superado los plazos legales permitidos.

- b) Si el trabajador sigue prestando los servicios requeridos después de que se haya concluido con la obra, sin haberse realizado una renovación.

El objetivo del contrato por obra determinada o el servicio específico se basa en que éste se realiza bajo una actividad en específico y con un tiempo determinado necesario para lograr la terminación de la obra. Por esta razón es que se considera importante la terminación de la obra para que se dé por terminado el contrato modal; sin embargo, resulta difícil y tedioso determinar en qué tiempo se terminará dicho servicio, por lo que para algunos empleadores la utilización del plazo máximo de cinco años es una dificultad al momento de aplicar los contratos.

De acuerdo a esta idea, si el trabajador continúa laborando aún después de pasado el plazo máximo de cinco años, se considera que se configuró como una relación laboral en tiempo indefinido, por lo que es recomendable que determinada la fecha del fin de la obra, el empleador comunique al trabajador mediante un documento el hecho.

- c) Si la persona que es titular de un puesto que ha sido sustituido no llegara a reincorporarse una vez que se haya terminado el plazo legal, y la persona que haya sido contratada para que realice la sustitución siguiera trabajando.

En el artículo 61 de la ley citada líneas arriba se refiere al contrato de suplencia, el cual tiene la finalidad de cuando exista una relación laboral suspendida de un trabajador estable, otro trabajador lo sustituya. Al momento en que se reincorpora el trabajador estable, como consecuencia, se extingue el contrato del suplente. Sin embargo, si existe la posibilidad de que el titular de dicho puesto no regresa al momento en que vence el término legal o el tiempo acordado entre las partes, y la persona que lo sustituye continúa prestando sus servicios, dicho contrato de suplencia ha sido desnaturalizado por lo que debe ser considerado como un contrato de duración indeterminada.

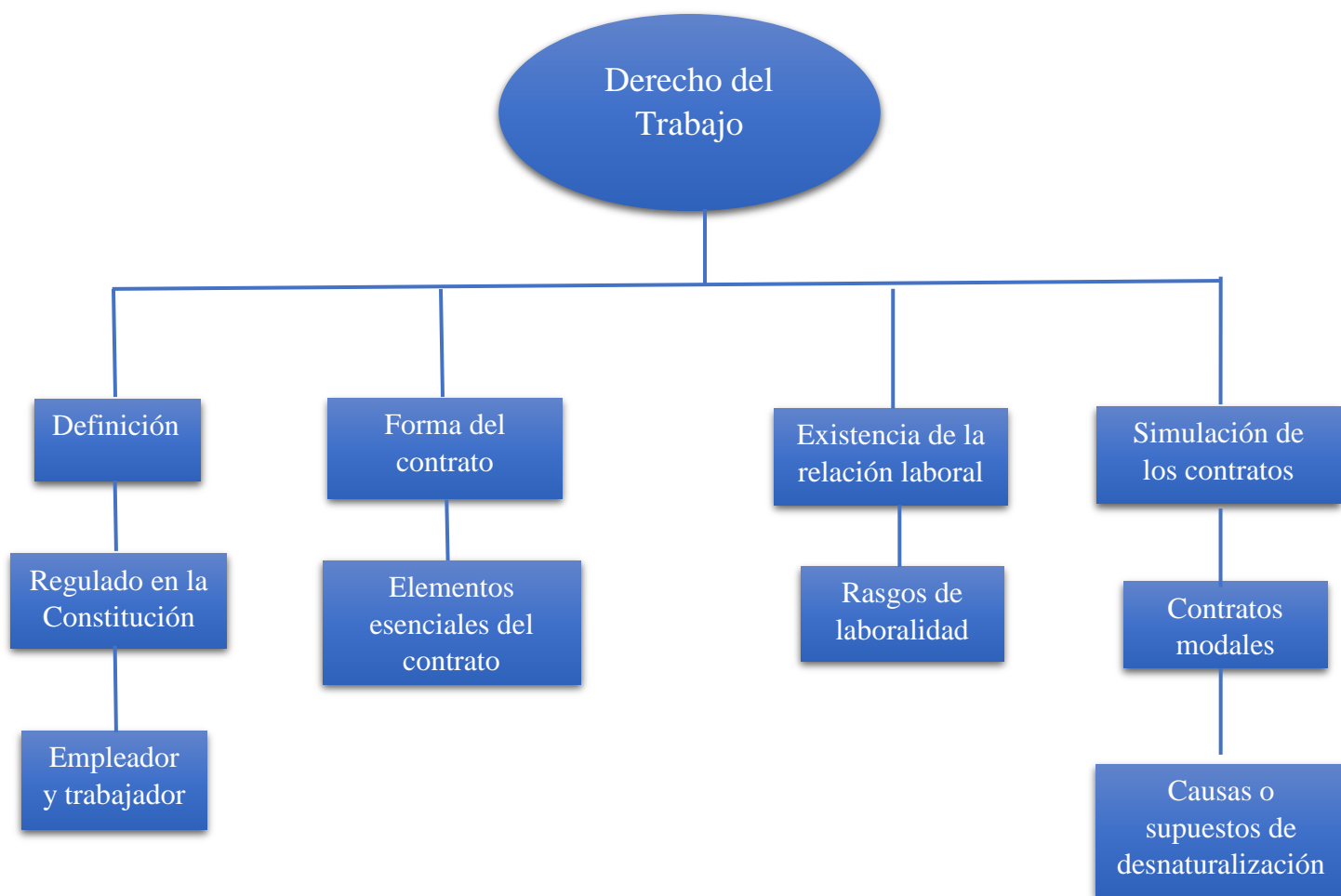
Vemos que en el inciso c) del artículo 77 de la misma ley nos indica que la desnaturalización dentro de un contrato de suplencia se dará debido a la causal especificada líneas arriba; sin embargo, existe la posibilidad de que el trabajador titular se reintegre a sus labores y que el suplente continúa prestando sus servicios, éste también sería una causal de desnaturalización

referido al inciso a) debido a que desapareció la finalidad por la que ha sido realizado dicho contrato.

- d) El trabajador debe mostrar y probar que se está realizando una simulación ante las normas establecidas.

Se considera que se ha encontrado un contrato modal desnaturalizado debido a la naturaleza jurídica del contrato indeterminado, pues se ha encontrado la simulación en la contratación. Debido a esto, los doctrinarios consideran que resulta difícil verificar si se configura un fraude o la simulación del contrato modal que se está suscribiendo. Sin embargo, mientras se haga la prestación de dicho servicio es que se puede verificar si la simulación se ha realizado.

Es en este caso donde se realiza la aplicación del principio bajo estudio, debido a que se prueba si la razón del contrato no ha obedecido a los supuestos establecidos por la ley con la finalidad de escoger una contratación bajo un tiempo indeterminado. Así mismo, dentro de la jurisprudencia se puede mostrar que las repetidas veces que se renueva un contrato a tiempo determinado de manera sucesiva configura el conjunto de duración indeterminada.



### **1.2.9. Marco Histórico**

Según Ruíz (2016) nos dice que el derecho laboral, basándose en las consecuencias de la Revolución Francesa se impusieron las doctrinas de los valores, la libertad, así como la igualdad como únicas figuras de la justicia, por lo que las relaciones que se entablaban estaban reguladas bajo el derecho civil como en el derecho romano obtenido como influencia. Así mismos, no se podría verificar las diferencias sociales y las necesidades de los trabajadores para realizar los servicios necesarios para su subsistencia, como consecuencia, los empleadores abusaban del poderío en sus manos para perjuicio de los trabajadores debido a que éstos aceptaban los contratos o condiciones preestablecidos por los empleadores a pesar de la igualdad o libertad que se empleaba en esa época. (p.1)

Luego, gracias a las manifestaciones continuas de los trabajadores en las fábricas y con el apoyo del Estado es que se logró una debida regulación del derecho del trabajo con la finalidad de proteger a las personas que subsistían mediante la prestación de sus servicios y limitando las desigualdades que surgían entre las partes. Es así que se logra que los trabajadores obtengan remuneraciones acordes a las actividades realizadas para satisfacer las necesidades que puedan obtener.

La consecuencia en la protección de los trabajadores por parte del Estado y de la legislación, hicieron que los empleadores, con la intención de no cumplir con las normas establecidas para la protección de dichos trabajadores debido a la desigualdad existente entre ambas partes, recurran a las simulaciones o fraudes dentro de los contratos para lograr una desestabilidad. Dichos actos pueden garantizarse mediante las desnaturalizaciones debido a las presunciones de un plazo indeterminado en los contratos simulados. De esta forma se da inicio a la aplicación del principio desarrollado como un remedio para evitar los propósitos de los empleadores y reconocer las relaciones laborales que fueron simuladas.

### **1.2.10. Marco Filosófico**

Según Tamayo, la importancia del derecho laboral es que está compuesto por un grupo de normas, las cuales van a garantizar que las partes intervinientes en una relación laboral cumplan con las obligaciones a las que se han sujetado mediante un contrato, debido a que el trabajador necesita de la remuneración para su subsistencia y para el empleador le es necesario

los servicios brindados por los trabajadores para crear ingresos beneficiosos a su patrimonio. (2014, p. 2).

De esta forma podemos ver que el derecho laboral cobra importancia, en cuanto a que se encarga de la regulación de las relaciones que puedan surgir de cualquier contrato que suscriban entre las partes, porque al mismo tiempo el Estado promueve la protección del derecho al trabajo y es deber de éste el implementar mecanismos para la protección de los trabajadores según lo regulado por la Constitución. De la misma forma, es primordial que se respete la dignidad del trabajador frente a la desventaja existente ante el empleador.

De lo dicho anteriormente debemos destacar que el principio estudiado nace del carácter protector de la Constitución con respecto a la protección de este derecho, por lo que es importante su aplicación por lo mismo que sus consecuencias sería el reconocimiento de la relación laboral que ha venido siendo simulada, por lo que finalmente se considera como desnaturalizada y para solucionarlo se requiere del reconocimiento de los derechos que no fueron incluidos desde el momento en que se resolvió que existía la simulación.

La importancia de la aplicación del principio estudiado en el presente trabajo nos indica que, la mala aplicación de éste perjudicaría a los trabajadores, por lo que es de suma importancia que los jueces identifiquen la existencia de la relación mediante la configuración de la subordinación como elemento de un contrato.

Debemos considerar que los principios generales del derecho laboral son utilizados como mecanismos de protección de las controversias resultantes entre las partes del contrato, es por esto que el principio estudiado sirve como un medio de solución ante las simulaciones que son utilizadas por los empleadores con la finalidad de evitar cumplir con las obligaciones que le exige la ley ante un contrato por tiempo indeterminado. Así mismo, es que dicho principio también sirve como un límite ante las vulneraciones a la ley que se puede percibir por los aumentos de los contratos de locación o los modales.

### **1.2.11. Marco conceptual**

#### **a) Principios generales del derecho laboral:**

Dichos principios sirven como guías interpretativas cuando existen vacíos legales o dudas con respecto a la aplicación de la legislación de un ordenamiento jurídico en específico. Así mismos sirven como garantías de protección para la parte menos beneficiada en una relación laboral.

#### **b) Primacía de la realidad:**

Implica que, ante la existencia de discordancias entre los hechos reales y lo establecido en los documentos o el contrato, las partes deben preferir la verdad de los hechos antes las formalidades que se han llegado a suscribir.

#### **c) Contrato de trabajo:**

Es considerado como una norma regulatoria de la relación laboral, el cual debe constar con un contenido mínimo de carácter obligatorio donde se identifica al empleador y al trabajador estableciendo sus obligaciones y derechos. Dentro de dicho documento de debe identificar y establecer los elementos necesarios como la subordinación, la contraprestación y la prestación personal del servicio.

#### **d) Relación laboral:**

Esta se constituye entre el trabajador y el empleador, los cuales pueden ser personas naturales o personas jurídicas. Ésta relación debe ser regulada por el contrato de trabajo.

#### **e) Simulación de un contrato:**

Donde se realiza un contrato, pero su contenido no tiene validez, debido a que se realizan diferentes hechos a los que están suscritos en el contrato.



f) Desnaturalización:

Esta figura se puede identificar después de la realización de un contrato modal o a tiempo determinado, que según los servicios del trabajador se convierte en uno a tiempo indeterminado.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1. Problema general**

El problema es una de las partes más importantes, debido a que se considera como el inicio de la investigación científica, es debido a esto que debe cumplir con ciertos requisitos, los cuales son, que debe ser comprobada, obedeciendo a un diseño de investigación. La identificación de los problemas dentro de las ciencias sociales viene a ser una necesidad, la cual tiene que ser aclarada, verificada y analizada. (Huamanchumo y Rodríguez, p. 34).

Para muchos autores, el problema viene a ser la etapa inicial y principal dentro de una investigación científica, ya sea que éste en cualquier diseño de investigación. Éste debe encontrarse bien estructurado, ya que debe tener lógica con respecto a cualquier tema social que se quiera tratar.

Podemos ver que se configura el problema de la investigación al fenómeno que incomoda a la población. Debido a esto es que trae problemas al avance de la población e infringe las reglas sociales. (Villegas, 2013, p.7).

La finalidad de conseguir un problema es que posteriormente se le debe dar solución mediante la investigación y aportar novedades a la sociedad que se aqueja de los problemas que surgen dentro de esta.

#### **1.3.2. Problemas específicos**

Las interrogantes que surgen conjuntamente con el problema general tienen la finalidad de poder coadyuvar y dar un respaldo cuando ya han sido solucionadas. Con respecto a esto, podemos decir que gracias a los problemas específicos es que se pueden obtener resultados y cumplir con la finalidad del trabajo de investigación.

## COMPLICACIONES DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DEL 2017

### **Pregunta principal**

¿Cómo influyen las complicaciones de la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad en los derechos laborales?

### **Pregunta específica 1**

¿De qué manera la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?

### **Pregunta específica 2**

¿Cómo los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales?

## **1.4.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Según el metodólogo Ferreyra (2014) menciona que ésta justificación es requerida dentro de los trabajos de investigación que tienen ciencias básicas. Esta teoría se aplica de manera exclusiva dentro del campo de la ciencia. (p.3)

La teoría es fundamental en el presente trabajo de investigación, ya que es importante el desarrollo de las doctrinas con respecto a este tema, que es fundamental en los derechos de la sociedad, pues se trata de un derecho reconocido por la Constitución.

Debido a esto, el estudio de este principio, establecida en nuestra legislación, es importante, ya que implica los derechos laborales de las personas en nuestra sociedad. Estas se ven perjudicadas por las complicaciones que pueden resultar de la aplicación del bajo estudio ante las desnaturalizaciones de los contratos. Es muy necesario que se entienda que, para la aplicación de dicho principio, se deben configurar los elementos del contrato de trabajo, para que así se pueda descubrir de la existencia de una relación laboral, o la desnaturalización de un contrato.

Para tener una amplia idea de este principio, es que se ha desarrollado conceptos acerca de él, y, por consiguiente, de la aplicación del principio en el Perú, así como sus presupuestos para que se logre configurar. Estos supuestos serán analizados con la ayuda de la doctrina y las diferentes teorías que nos explican los autores.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Si se logra obtener una mejora en la aplicación del principio en estudio, muchos de los trabajadores que se han visto perjudicados por las desnaturalizaciones o simulaciones de los contratos, podrían beneficiarse al reconocerse los derechos que no estaban considerados al momento de suscribir el contrato

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

La metodología empleada en el presente trabajo de investigación se basa en generalidades teóricas y algunos otros alcances doctrinales tales como legislación comparada y jurisprudencia que sin lugar a duda darán un gran aporte al análisis de las ciencias de la materia cuerpo de investigación, las cuales entenderán el aporte de fuentes documentales (doctrina y jurisprudencia).

De igual manera, se desarrollará un análisis de la aplicación de dicho principio en el marco normativo peruano, donde se pueda comprender un poco más acerca del principio implicado según las consideraciones adoptadas durante el desarrollo de la investigación, para ello se aplicará una metodología cualitativa con un alcance descriptivo-explicativo utilizando el diseño no experimental.

#### **Relevancia social**

Se tiene una relevancia social, debido a que el problema que se estudia está presente en nuestra sociedad que puede percibirse como una complicación presente en nuestro entorno, presente en las relaciones laborales y que perjudica los derechos de estos.

### **Relevancia económica**

Considero que, al poder establecer una correcta aplicación del principio de la realidad, podremos tener un límite para los empleadores al momento de la suscripción de los contratos de trabajo como protección para los trabajadores y el eventual reconocimiento de sus derechos. De esta forma, los contratos no irán en contra de la legislación y se aumentará la formalización laboral en la sociedad.

### **Relevancia jurídica**

El estudio también forma parte del análisis del principio de la primacía de la realidad al existir complicaciones en su aplicación, cosa que perjudica a los trabajadores que concurren a los juzgados a buscar tutela. De esta forma podría regularse de mejor manera al principio bajo estudio.

### **Contribución**

La importancia de este estudio tiene que ver con el reconocimiento del derecho al trabajo de las personas que se ven perjudicadas por las simulaciones presentes en los contratos, por lo que el presente trabajo contribuye a que se tenga un análisis amplio del principio mencionado dentro del derecho laboral con la intención de que se regule de manera explícita dentro del ordenamiento jurídico.

## **1.5. SUPUESTOS U OBJETIVOS DE TRABAJO**

### **1.5.1. Objetivos**

Ramírez nos indica que el objetivo está referido a la finalidad que tiene la investigación y de las soluciones que pueden darse, con respecto a esto gira la investigación y la estructuración del problema. (2010, p. 21).

#### **Objetivo general**

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

El metodólogo Ramírez nos indica que éstos objetivos tienen la finalidad de resolver un aspecto que merece ser investigado que deriva del objetivo general. (2010, p.21).

#### **Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

### **1.5.3. Supuestos Jurídicos**

Villegas (2013) nos indica que los supuestos jurídicos tienen una relación entre la investigación y la teoría con la finalidad de que se obtengan evidencias. Debido a esto es que se puede delimitar explicaciones a problemas en otros aspectos. (p.32).

#### **Supuesto General**

Las complicaciones del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales.

#### **Supuesto específico 1**

La aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

#### **Supuesto específico 2**

Los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de investigación**

El Diseño de la presente investigación es la TEORÍA FUNDAMENTADA, debido a la estrategia metodológica que tiene la finalidad de descubrir una teoría. El investigador debe producir una explicación de forma general en base a un proceso, un fenómeno o acciones aplicados, desde la vista de colaboradores a un contexto determinado. Su objetivo principal es el construir un diseño de análisis con niveles altos de abstracción sobre el fenómeno social (Sandin citado en Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 472).

Al aplicar la Teoría Fundamentada, las conclusiones a las que se llegan en el avance se basarán en los datos acopiados en la investigación, y también de la información y datos que se recogen de las teorías relacionadas al tema.

El investigador va a producir una esclarecimiento general o teórica con respecto a un proceso, fenómeno, acción, o interacción que se va a aplicar a un contexto determinado y también desde la vista de los colaboradores (Taylor y Francis, 2013, p. 472).

Mediante la investigación es que se va a producir la explicación del fenómeno que se ha estado estudiando. Las teorías deben basarse o derivarse de los datos recolectados.

El presente trabajo aplica un enfoque Cualitativo, donde se han utilizado técnicas para lograr la recolección de datos, entre los cuales podemos encontrar a las revisiones de documentos, registros de historias de vidas, entrevistas abiertas, discusiones en grupos. (Hernández, R, 2016:9).

En el enfoque cualitativo se plantea un problema, el cual no sigue un proceso definido, donde el investigador ha observado los hechos reales, de los cuales se realiza un proceso donde se desarrolla una teoría.

Sabemos que la investigación cualitativa, es aquel que estudia la realidad en el contexto natural y cómo éste se desarrolla, ya que se debe interpretar los fenómenos de acuerdo a las personas que forman parte de la investigación. (Blasco y Pérez, 2007:25).

De acuerdo a estas ideas, es que podemos comprender que el método cualitativo tiene sus bases en las características que podemos sacar de los fenómenos de la realidad; su finalidad es normalizar aquellos resultados que se han obtenido de acuerdo a las técnicas utilizadas.

Las investigaciones que son cualitativas se fundan en transcurso inductivos o inductivismos, por lo que es un procedimiento científico del cual se pueden obtener conclusiones de una forma general a partir de premisas particulares, toda vez que empiezan de lo particular a lo general. El investigador procede tema por tema, dato por dato, hasta conseguir una perspectiva más generalizada” (Carrasco 2009, p. 8).

### **2.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es la Básica, la cual no se basa en dar tratamiento inmediato de un hecho en concreto, sino que, éste tipo de investigación sirve para lograr una profundización en la investigación sobre las relaciones sociales que puedan surgir. Ésta se ejecuta bajo el propósito de poder causar nuevos conocimientos. (Carrasco, 2010, p.49)

Este tipo de investigación se produce cuando el conocimiento o la investigación se van a desarrollar sin el propósito de la aplicación inmediata de ésta. Su propósito es aportar unos elementos teóricos al conocimiento científico, sin embargo, no es su intención corroborar directamente e inmediatamente.

## **2.2. Método de Muestreo**

### **a) Tipo de muestreo**

En la presente investigación, con respecto a la vulneración de los derechos de los trabajadores, el tipo de muestreo que se lleva a cabo es NO PROBABILÍSTICO, debido a que en éste se desarrolla por el criterio del investigador, quien considera entrevistar a personas que tengan especialidad y se vean involucrados en el tema, es decir cinco (05) secretarios judiciales laborales y cinco (05) abogados litigantes.

Hernández, Fernández y Del Pilar Baptista nos dicen que la Muestra en la investigación cualitativa está formado por un grupo de personas, sucesos, eventos, etc., donde se recolectan



datos que no necesariamente serán representantes estadísticos de la población estudiada. (2016, p.384).

El tipo de muestra que se emplea en este trabajo de investigación es el no probabilístico, debido a que se trata de un trabajo cualitativo. Al emplear esta muestra, la finalidad no será la de generalizar en términos de probabilidad, debido a que el investigador es que va a escoger la muestra de acuerdo a razones afines con los rasgos de la investigación

Las muestras no probabilísticas, igualmente conocidas como muestras dirigidas, presumen un proceso de selección informal las cuales se usan en muchas investigaciones, ya que, a raíz de ellas, se hacen inferencias de la población. (Hernández, et al, 2003, p.326).

Las personas seleccionadas en un procedimiento de muestra no probabilística habitualmente han sido seleccionadas de acuerdo a criterio, accesibilidad o intencionalidad del investigador.

### **2.2.1. Escenario del Estudio**

En el presente trabajo el escenario de estudio se desarrolló de acuerdo al área física en donde se realizó las entrevistas, es por ello que cabe precisar que dichas entrevistas fueron realizadas a personas calificadas.

En el presente trabajo, debido al criterio del investigador, es que se ha escogido a los secretarios judiciales de los juzgados laborales, debido a que éstos se encuentran calificados para resolver controversias con respecto a las simulaciones y desnaturalizaciones de los contratos de los trabajadores y a los abogados litigantes ya que éstos son los que lidian con las controversias de los trabajadores que son los más afectados con respecto a este tema al no realizarse una buena aplicación del principio estudiado.

### **Población:**

El autor metodológico Lepkowski (2008) nos dice que la población va a ser determinado como un grupo donde se estudia posiciones que difieren en prácticas determinadas, de la misma forma dicho grupo tiene un carácter de datos determinados similares. (p.174).

Por otro lado, tenemos a Hernández et al. (2014) quienes indican que la población debe ser precisada en base al contenido, lugar y el tiempo, acorde a los objetivos de la investigación y su viabilidad. (p.174)

## **Muestra**

Según los metodólogos Hernández, Fernández y Baptista (2014), las muestras no probabilísticas nos indican que los elementos que se escogen no van a depender de una probabilidad, más bien se basa en características que tengan alguna relación con la investigación realizada. (p.176).

### **2.2.2. Caracterización de sujetos**

Abanto señala que esta se basa en precisar quiénes serán los partícipes del suceso, los estilos, conductas, representaciones de los participantes y sus pautas. (2014, p.66).

En este trabajo de investigación los sujetos serán los secretarios judiciales y abogados litigantes, éstos ayudan a aclarar el presente contenido analizado, donde responden a los objetivos de la investigación.

<b>NOMBRE</b>	<b>PROFESION Y GRADO ACADEMICO</b>	<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	<b>CARGO</b>
<b>Yuri Claudia Huamán Rosales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abogada en Derecho Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>19° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima</li> </ul>	Secretaria judicial
<b>Josué Jesús Arenas Soto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abogado especialista en Derecho Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesor Legal en la especialidad de derecho laboral</li> </ul>	Abogado Litigante

<b>Luis Gabriel Soca Rodríguez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado especialista en Derecho Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesor Legal en la especialidad de derecho laboral</li> </ul>	Abogado Litigante
<b>Solina Antonia Huarsocca Canteño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogada</li> <li>• Magíster en derecho Laboral y derecho Civil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 19° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima</li> </ul>	Secretaria judicial
<b>Patricia Maribel Sapo Solano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogada</li> <li>• Magister en derecho Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 19° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima</li> </ul>	Secretaria judicial
<b>Carlos Manuel Chumbes Pérez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado</li> <li>• Magister en derecho laboral y Civil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima</li> <li>•</li> </ul>	Secretario judicial
<b>Cristoffer Leonard Chávez Parra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado</li> <li>• Magister en derecho laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima</li> </ul>	Secretario Judicial

<b>Isabel Zenobia Camac Nuñez</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogada especialista en derecho laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesora Legal en la especialidad de derecho laboral</li> </ul>	Abogada Litigante
<b>Olga Rosa Cortez Valencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogada especialista en derecho laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesora Legal en la especialidad de derecho laboral</li> </ul>	Abogada Litigante
<b>Angello Berrospi Gonzales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado especialista en Derecho Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesor Legal en la especialidad de derecho laboral</li> </ul>	Abogado Litigante

### **2.2.2. Plan de análisis o trayectoria metodológica**

En la presente investigación se utiliza el método analítico; éste se basa en la separación de un todo, disgregándolo en elementos o partes con la finalidad de observar las causas, los efectos y la naturaleza. El análisis va a ser la observación y examen de un hecho. (Ruíz, 2012, p.13).

Del mismo modo se utilizó el método deductivo donde se aplica los conceptos teóricos que son mostrados como carácter científico en las justificaciones intelectuales del fenómeno que se está estudiando, esto quiere decir, la deducción va a abarcar la presunción general para que se explique los hechos. (Garcés, 2000, p. 80).

### **2.3.RIGOR CIENTÍFICO**

El rigor siempre va a formar parte de la naturaleza del trabajo científico en cada etapa o proceso de dicho trabajo, ya que involucra una forma estructurada y controlada de planificación y análisis de la investigación, éste no exige cuidado especial en los resultados. (Allende, 2004, p.2).

Podemos notar que, al seguir el rigor científico, se puede lograr obtener una estructura de la investigación que se ha realizado, debido a que esto nos ayuda a encontrar la información que se quiere alcanzar mediante las técnicas y recolección de datos.

La validez se basa en la forma correcta en la que se representan las edificaciones mentales que puedan tener las personas participes, las cuales pueden ofrecer al investigador dentro de la investigación. (Cortés, 1997, p.78).

Esto quiere decir que la herramienta debe lograr el reflejo de lo que en la categoría se va a evaluar. La validez ha sido desarrollada por tres asesores experto, quienes otorgaron su validación a los instrumentos presentados que consienten en la guía de entrevistas y el análisis documental – Jurisprudencial.

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO</b>		
<b>Datos Generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
Chávez Rodríguez Elías	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 90
Flores Medina Eleazar Armando	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 90
Luca Aceto	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
<b>Promedio</b>	<b>90%</b>	

La confiabilidad es el valor de seguridad con la finalidad de aceptarse los resultados y datos que se han obtenido gracias al investigador, el cual se basa en los procesos indicados del estudio. (Briones, 2000, p. 59).

Según el metodólogo Briones, la confiabilidad indica la posibilidad de que existen posibilidades donde las conclusiones a las que se ha llegado en un trabajo de investigación,

puede repetirse en otro gracias a los procedimientos utilizados, ya que estos pueden ser similares.

### **2.3.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Son aquellas que van a permitir que se obtengan información que se yace contenida en documentos que están relacionados al problema y objetivo de la investigación. (Carrasco, 2010, p. 275).

En el proyecto se emplean, las siguientes técnicas:

#### **2.3.1.1. Entrevista**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dicen que las entrevistas conllevan a que una persona calificada, el cual es el entrevistador va a aplicar un cuestionario a las personas que van a ser partícipes de la investigación. (p.239).

#### **2.3.1.2. Análisis documental:**

Se ha realizado un análisis documental de las sentencias vinculadas al principio estudiado.

Behar nos dice que como subtipos de la investigación se encuentran la investigación hemerográfica, bibliográfica y la archivística, los cuales se basan en la consulta de ensayos o artículos de revistas y periódicos, la segunda en la consulta de libros y la última en documentaciones encontrados en registros, iguales a oficios, circulares, expedientes, etc. (2008, p.20,21).

En el presente trabajo se utilizó el análisis jurisprudencial, ya que su finalidad es analizar el contenido de las sentencias que haya emitido el Tribunal Constitucional con respecto a la aplicación del principio en mención.

#### **2.3.1.3. Guía de entrevistas:**

Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014 sostienen que:

Las guías de entrevistas tienen el objetivo de recolectar información que es necesaria para lograr la comprensión de una forma absoluta el fenómeno del estudio (p.424).

Mediante esta guía, el entrevistador tiene el rol de realizar las preguntas de una forma adecuada, clara y sistemática, lo cual va a permitir al entrevistado formar sus ideas y generará que éste se exprese de una forma desenvuelta ante las preguntas abiertas que se han planteado. Este instrumento se compone de 10 preguntas abiertas, las cuales fueron formuladas de acuerdo a la elaboración de subpreguntas a los problemas primordiales y secundarios, los cuales se basaron en la hipótesis.

#### **2.3.1.4.Ficha de análisis de jurisprudencia**

Esta técnica permite que se realizara un estudio y análisis de las sentencias que regula la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

#### **2.3.2. Análisis Interpretativo**

Este se fundamenta en una orientación acertada, el cual trata de estudiar los hechos en su generalidad, sin dividirla y dándole un concepto; las explicaciones, clases y definiciones se elaboran de los datos que ya existen y han sido estudiados, dando un mejor procedimiento basándose en mantener lo determinado en las herramientas de investigación.

#### **2.3.3. Análisis Argumentativo**

Este radica en fortalecer las lógicas y argumentos resultantes de la recaudación y observaciones de los datos por ambos métodos.

#### **2.4.Análisis cualitativo de los datos**

El análisis realizado es el explicativo, ya que se despliega la causa y efecto del problema. Esta recolección es importante, debido a que se busca obtener datos de personas, procesos o situaciones en profundidad, los datos que van a interesar son los conceptos, pensamientos y percepciones que se manifiestan en el lenguaje de quienes van a participar, ya sea de forma individual o grupal. (Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 397).

Se ha empleado el método explicativo, el cual encuentra justificaciones que causan fenómenos, ya que el objetivo principal es explicar la razón de la ocurrencia de dichos

fenómenos y cuál es la causa del origen, donde se considera el análisis amplio de las categorías que han sido empleadas. (Carrasco, 2006, p. 95).

Este método implica un estudio amplio de la investigación, en la cual se detalla la causa y efecto del planteamiento del problema, donde se busca soluciones; lo que se explica en el presente trabajo son las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, la causa es las desnaturalizaciones y simulaciones de los contratos y el remedio para ellos es la correcta aplicación de dicho principio y una mejora en la interpretación de los supuestos de aplicación.

Con respecto al análisis cualitativo de los datos, éste se desarrolla en un método que permite evaluar los datos obtenidos en durante el proceso de la investigación con la finalidad de admitir los supuestos, por ello se clasificó dicha información recogida mediante el estudio de las técnicas e instrumentos. Luego se procede a comprobar si los datos recolectados son adecuados y necesarios para cumplir con los objetivos.

Posteriormente debe procederse a establecer y clasificar dicha información, donde se hace uso del criterio personal, donde se toman en cuenta los datos que se obtengan de las entrevistas y análisis documental.

Así mismo se procede a comprimir la información recogida, eligiendo datos requeridos para conseguir alcanzar los objetivos generales y específicos de la investigación para poder ordenarlos de forma sistemática y formar una síntesis de resultados, que incluyen la formulación de conclusiones y recomendaciones.

## **2.5. Aspectos éticos**

La investigación se realizó tomando en cuenta las normas, conductas sociales actuales y morales cuya finalidad es que el proceso no complique a los intervinientes o terceros de forma directa o indirecta. De la misma forma, la aplicación de instrumentos de recolección de datos fue hecho previo consentimiento informado de los participantes, respetando la privacidad y cualquier otro derecho que se pueda involucrar en la investigación. Por último, los datos que se utilizaron en la investigación han sido citados correctamente.



Los metodólogos Huamanchumo y Rodríguez (2015), indican que las investigaciones tienen una orientación a verificar los orígenes de los problemas para buscar una solución a estos de una forma científica. Dicha investigación no puede ir contra la ética y moral. (p. 199).

### **III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

### **3.1. RESULTADOS DE LA ENTREVISTAS**

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista la realización del análisis en una investigación cualitativa se basan en la organización de los datos y resultados recolectados, reproducir a texto con la finalidad de recopilarlos. Esta recopilación se divide en dos niveles. En el primero, se crean unidades de significado y categorías. En el segundo, surgen argumentos y relaciones entre nociones.

De lo anterior, podemos ver que el análisis realizado tiene la finalidad de realizar una recopilación entre los datos conseguidos para así lograr tener conceptos del problema general y de los específicos, debido a que la finalidad es tener una respuesta a estos. Gracias a la agrupación de ideas a través del análisis de los resultados podemos obtener argumentaciones de los problemas plasmados.

Por otro lado, el metodólogo Sampieri nos indica que dentro del análisis se recomienda utilizar los resultados de la codificación para realizar una estructura dentro del capítulo: la utilización de las categorías más resaltantes sea utilizadas a manera de encabezado con la finalidad de que se demuestren varias percepciones de las personas que participan dentro de la investigación. (2014, p.515).

**OBETIVO GENERAL, Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.**

**Pregunta 1: ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?**

Los entrevistados Huamán, Huarsocca, Soca, Arenas, Chumbes y Camac (2018):

El principio protege a los trabajadores que se han visto vulnerados por las simulaciones y desnaturalizaciones de los contratos al descubrirse los hechos reales ante las formalidades de los contratos de trabajo.

En conclusión, podemos ver que los entrevistados responden a la pregunta dando a entender que dicho principio siempre se va a aplicar al momento en que los trabajadores se ven

afectados directamente por lo que se ocasiona al momento en que se desnaturaliza o simula el contrato que se ha llegado a suscribir.

Los entrevistados Cortez y Berrospi (2018):

Los derechos pueden protegerse al momento en que el juez aplica el principio y se reconocen los derechos que no habían sido considerados por los empleadores en el contrato de trabajo debido a las simulaciones y desnaturalizaciones.

Por otro lado, podemos observar que los entrevistados infieren en que el juez va a aplicar dicho principio para que puedan reconocerse los derechos de los trabajadores que estaban ocultos por las simulaciones o desnaturalizaciones de los contratos.

Los entrevistados Sapo y Chávez (2018):

Los trabajadores se ven protegidos debido a que el principio se acciona ante vulneraciones por parte de los empleadores cuando ocultan la realidad de los contratos, pues se pone al descubierto las relaciones ocultas de trabajo.

Por otra parte, se puede ver que los entrevistados concluyen en que se utiliza el principio al momento en que exista una vulneración por parte del empleador cuando simulan un contrato para ocultar la realidad de los hechos, para esto se debe poner al descubierto la existencia de una relación laboral.

## **Pregunta 2: ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?**

Los entrevistados Huamán, Sapo, Camac, Soca, Cortéz y Berrospi (2018):

Su aplicación influencia en los derechos de los trabajadores, debido a que al no realizarse una correcta aplicación sus derechos se verían vulnerados al no ser reconocidos para su beneficio.

De esta manera podemos apreciar que los entrevistados concuerdan con la idea de que la aplicación del principio en estudio afecta los derechos de los trabajadores cuando no se realiza una correcta aplicación del mismo, ya que no se reconocen los derechos que les corresponden.

Por otro lado, los entrevistados Huarsocca, Chumbes, Chávez y Arenas (2018):

“Se afectan los derechos de los trabajadores si al momento de aplicar el principio no se llegara a reconocer la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador por parte de los jueces debido a la dificultad existente para demostrar su existencia.”

De esta forma podemos concluir con que la aplicación del principio afecta los derechos de los trabajadores cuando el juez no logra descubrir correctamente la existencia de una relación laboral, por lo que los trabajadores se ven afectados por el resultado del proceso al no reconocerse los derechos correspondientes.

### **Pregunta 3: ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?**

La entrevistada Huamán (2018):

Se tiene el D. Leg. 728, donde se tiene presente la aplicación del principio del a primacía de la realidad, así como las jurisprudencias.

Así podemos ver que la entrevistada nos indica que dentro de la legislación nacional existe el Decreto Legislativo N° 728, donde se menciona la aplicación del principio para la tutela de los trabajadores, así como las jurisprudencias que sirven como apoyo para dicha aplicación.

Los entrevistados Huarsocca, Chumbes y Berrospi (2018):

La legislación nacional se encuentra dispersa al respecto de la defensa de los trabajadores, sin embargo, brinda defensa para los trabajadores, así como las jurisprudencias, las que se aplican para con la misma finalidad.

Por otro lado, los entrevistados nos muestran que la legislación sirve como defensa de los trabajadores a pesar de encontrarse dispersa, sin embargo, también se utiliza la jurisprudencia como apoyo para una mejor aplicación de dicho principio.

Los entrevistados Sapo, Camac, Cortéz y Arenas (2018):

La legislación tutela a los trabajadores mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, así como todos los principios del derecho laboral para el cumplimiento de la constitución de velar por los intereses de los trabajadores.

De esta forma podemos ver que la legislación peruana protege a los trabajadores mediante la aplicación de los principios del derecho laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio de primacía de la realidad, por lo que es necesario para dar cumplimiento a la finalidad de la constitución.

Los entrevistados Chávez y Soca (2018):

La legislación nacional tiene la finalidad de proteger a la parte más vulnerable en una relación de trabajo debido a los abusos de los empleadores al no reconocer los derechos que les corresponden.

De esta forma podemos ver que una de las intenciones de la legislación nacional es proteger a los trabajadores de los abusos de los empleadores cuando se realizan las desnaturalizaciones de los contratos, ya que se debe proteger a la parte más débil de la relación laboral.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1, Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.**

**Pregunta 4: ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?**

Los entrevistados Huamán y Chumbes (2018):

Su aplicación es de vital importancia ante las desnaturalizaciones de los contratos, debido a que protege eficazmente a los trabajadores al ser una de las partes más débiles de las relaciones laborales.

En efecto, se plasma la importancia de la aplicación de dicho principio debido a las desnaturalizaciones de los contratos. Este principio protege a los trabajadores al ser éste uno de las partes más débiles de las relaciones laborales.

Los entrevistados Huarsocca, Sapo, Chávez Camac, Soca, Cortéz, Arenas y Berrospi (2018):

“Los protege al momento en que se descubre la existencia de una relación laboral y de la desnaturalización existente del contrato que mayormente se da en una locación de servicios, por ende, se les reconoce los derechos que no se encontraban en el contrato y también integrándolos a un contrato indeterminado.”

Por lo que podemos ver, el principio protege a los trabajadores al momento en que se descubre la existencia de una relación laboral, por lo que cuando se desnaturaliza un contrato en una locación de servicios, el resultado va a ser que se integre al trabajador en un contrato indeterminado, al haber realizado servicios de una manera permanente, subordinada y de manera personal, el juez deberá reconocer los derechos que les corresponden.

**Pregunta 5: ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?**

Los entrevistados Huamán, Sapo, Chumbes y Chávez (2018):

La jurisprudencia nacional peruana no siempre favorece a los trabajadores debido a que no se logra identificar la existencia de las relaciones laborales y de las desnaturalizaciones de los contratos en todos los casos.

De esta forma podemos ver que la jurisprudencia no siempre sale a favor de los trabajadores, como consecuencia éstos se ven perjudicados debido a que no se ha podido establecer la existencia las relaciones laborales y de las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo que se hayan suscrito.

Los entrevistados Huaroscca, Camac, Soca, Cortéz, Arenas y Berrospi (2018):

“Usualmente la jurisprudencia protege a los trabajadores con las sentencias favorables que emiten los juzgados, siempre y cuando se haya descubierto la relación laboral preexistente y el haber brindado los servicios de una forma permanente, continua y subordinada, cumpliendo con los elementos esenciales del contrato de trabajo.”

Por lo tanto, vemos en la posición de los entrevistados que la única forma en que se pueda emitir una sentencia favorable para los trabajadores es que se identifique efectivamente la existencia de una relación laboral al cumplirse con la presencia de los elementos esenciales del contrato.

**Pregunta 6: ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?**

Los entrevistados Huamán, Camac y Berrospi (2018):

“Sí, es necesario que las normas laborales sean conglomeradas en una sola para así poder identificar la aplicación de los principios y artículos a los que se deben aludir al momento de resolver alguna controversia entre los trabajadores y los empleadores con respecto a los contratos de trabajo, sus simulaciones y desnaturalizaciones que no benefician a los primeros.”

En efecto, los entrevistados manifiestan que es importante que la legislación nacional tenga una actualización con respecto a elaborar una sola ley que pueda beneficiar a los trabajadores de los abusos de los empleadores.

Los entrevistados Huarsocca, Sapo, Soca y Cortéz (2018):

Sería útil y necesario la actualización de ciertas normas haciendo una comparación con otros países donde se aplique efectivamente las normas correspondientes para la protección de los trabajadores ante las desnaturalizaciones, que son muy usuales en nuestras jurisprudencias.

Por el contrario, los entrevistados nos dan a entender que una actualización de la legislación sería factible siempre y cuando se verifiquen legislaciones comparadas donde se haya aplicado de una manera correcta la defensa de los trabajadores mediante las normas que se hayan



legislado a lo largo del tiempo, mediante esta acción se podría verificar una actualización de las normas en beneficio de los trabajadores.

Los entrevistados Chumbes, Chávez y Arenas (2018):

“Las actualizaciones vendrían bien siempre y cuando sea para la mejora de la protección efectiva de los trabajadores contra los empleadores, quienes tienen las desventajas contra los segundos con respecto al reconocimiento de sus derechos debido a la existencia de las desnaturalizaciones de los contratos.”

En efecto, los entrevistados demuestran que una actualización legislativa debe ser con miras a beneficiar a los que se ven más perjudicados por las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo, quienes en este caso son los trabajadores, debido a que no se les reconocen derechos que les pertenecen desde el momento en que se desnaturalizó su contrato. Es por esto que, la actualización debe ser pensada en ellos para una mejor aplicación de las normas reguladas en el presente.

**Pregunta 7: ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?**

Los entrevistados Huamán, Huarsocca, Chumbes, Cortéz, Arenas y Berrospi (2018):

“La jurisprudencia sirve como guía para resolver casos similares, donde se verifica si se ha realizado una correcta aplicación del derecho y de las normas. Además, sirve para uniformizar criterios al momento de resolver, por lo que los trabajadores pueden verse protegidos en cuanto a la aplicación de las jurisprudencias al momento de resolver alguna controversia.”

En efecto, la jurisprudencia sirve como una guía para los jueces al momento de resolver casos que resultan similares, con la finalidad que, al momento de emitir alguna sentencia, se tengan criterios uniformizados. Los entrevistados nos indican que los trabajadores se ven protegidos al momento en que se aplica alguna jurisprudencia que los benefician en el resultado.

Los entrevistados Sapo, Chávez, Camac y Soca (2018):

“La jurisprudencia sirve como apoyo para los jueces al momento de aplicar el derecho, es beneficioso para los trabajadores, sin embargo no siempre se les da la razón debido a que no se logra identificar lo necesario para reconocer los derechos de los trabajadores.”

Por lo contrario, los entrevistados nos indican que la jurisprudencia sirve como un apoyo para los jueces cuando se resuelve alguna controversia, aun así, no sea beneficioso para los trabajadores, pues en alguna oportunidad no se logra corroborar la existencia de alguna simulación o desnaturalización de los contratos, por lo que la aplicación de la jurisprudencia como referencia no es de beneficio para los trabajadores.

**Pregunta 8: ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?**

Los entrevistados Huamán, Sapo, Chumbes y Chávez (2018):

“La legislación nacional si aplica de manera adecuada el principio, porque en los casos que se han podido verificar, los resultados han sido los esperados. Sin embargo, se puede realizar una ampliación de los supuestos de aplicación del principio para así tener una mejor defensa de los trabajadores.”

Como se puede apreciar, los entrevistados consideran que la legislación nacional realiza una aplicación correcta de dicho principio, debido a los antecedentes judiciales que han podido verificar donde se aplica el principio. Sin embargo, están de acuerdo con que se realice una ampliación de los supuestos de aplicación del principio.

Los entrevistados Huarsocca, Camac, Soca, Cortéz, Arenas y Berrospi (2018):

“La legislación nacional debe guiarse de los países que han desarrollado a mayores rasgos el principio de la primacía de la realidad para mejorar la aplicación de dicho principio, debido a que se considera que la aplicación de este principio no se aplica efectivamente en nuestro país basados en las jurisprudencias que en ocasiones no han sido resueltas para beneficio de los trabajadores.”

Así, podemos ver que los entrevistados consideran que la legislación nacional debe guiarse de la legislación comprada de los países que hayan desarrollado de una manera efectiva dicho principio del derecho laboral, debido a que en el país no se aplica correctamente, por lo que se ven perjudicados los trabajadores al momento de requerir tutela efectiva.

**OBJETIVO ESPECIFICO 2, Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.**

**Pregunta 9: ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?**

Los entrevistados Huamán, Huarsocca, Sapo, Chumbes y Berrospi (2018):

“Los supuestos influyen en los derechos de los trabajadores al momento en que no se logra identificar los contratos desnaturalizados por no haberse ubicado específicamente qué supuesto debería aplicarse, para así no afectar directamente con el resultado del criterio a aplicar del juez a los trabajadores.”

Según lo dicho por los entrevistados, podemos concluir con que los supuestos de aplicación del principio influyen de forma directa con los derechos de los trabajadores, debido a que en algunos casos no se realiza la correcta utilización de los supuestos al momento de identificar bajo qué supuesto se encuentran las controversias.

Los entrevistados Chávez, Camac, Soca, Cortéz y Arenas (2018):

“Los supuestos de aplicación no deberían afectar a los derechos, más bien, mediante éstos se deben proteger a los derechos de los trabajadores gracias a la identificación debida del supuesto que se deba utilizar en cada caso. Debido a esto, los supuestos no llegan a influenciar directamente en los derechos de los afectados.”

Mediante esto podemos ver que los entrevistados concluyen en que los supuestos de aplicación del principio no influyen en los derechos de los trabajadores debido a que éstos se han estipulado para la protección de estos, por lo que los derechos estarían bajo la protección de la aplicación de éstos supuestos.

**Pregunta 10: ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?**

Los entrevistados Huamán, Sapo, Chávez, Camac, Cortéz y Berrospi (2018):

Los supuestos de aplicación protegen a los trabajadores logrando que se haga una dilucidación entre lo oculto y lo formal verificando las simulaciones o desnaturalizaciones, sacando a relucir los hechos verdaderos.

Como vemos, los entrevistados manifiestan que éstos supuestos protegen a los trabajadores cuando se descubren las desnaturalizaciones y simulaciones de los contratos de trabajo, por lo que salen a la luz la realidad realizada por los trabajadores ante las formalidades de los contratos.

Los entrevistados Huarsocca, Chumbez, Soca y Arenas (2018):

“Los supuestos de aplicación protegen a los trabajadores siempre y cuando se identifiquen cuál es el supuesto en el que se encuentra el trabajador, de esta forma obtienen los derechos que les corresponden y no habían sido considerados dentro de su contrato al momento de suscribirlo.”

Con respecto a este punto, los entrevistados concluyen en que la protección se dará en aquellos supuestos que se hayan podido aplicar debido a que los trabajadores están bajo éstos, por lo contrario, no se podría proteger los derechos que no hayan sido identificados por la aplicación del principio de primacía de la realidad.

### **3.2. RESULTADO DE ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Tenemos el siguiente objetivo general cuya finalidad es: **Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo**, por lo que se realizó el siguiente análisis.

- a) Recurso de agravio constitucional del Expediente N° 03146-2012-PA/TC.

Dicha sentencia fue emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 22 de octubre de 2012, donde se resuelve un recurso de agravio constitucional interpuesto por el demandante Hipólito Chero Namuche contra la sentencia emitida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte superior de Justicia de Piura declarando infundada la demanda de amparo contra Cofopri.

En el párrafo número 11 de la página número 3, el Tribunal sostiene en su fundamento 3.1, que el actor refiere que ha sido vulnerado su derecho al trabajo debido a que ocurrió una desnaturalización del contrato suscrito con la demandada. Se habría configurado una relación laboral a un plazo indeterminado, por lo que no podría ser despedido con motivo del término del contrato civil antes suscrito, debido a que había sido encubierta la relación existente, sino que podría ser despedido de acuerdo a una causa justa de acuerdo a la ley. Así mismo, el actor indica que la empleada es responsable de las obligaciones que provienen de la contratación.

En consecuencia de esta postura, podemos ver que existe cierta influencia en el derecho del trabajo de los propios trabajadores al momento en que se descubre que ha existido una desnaturalización de los contratos debido a la presencia de una relación laboral preexistente; por lo que si no se aplica correctamente dicho principio, es que se verán afectados los trabajadores al no reconocerse los derechos que les corresponden como consecuencia de una simulación o desnaturalización de los contratos que han nacido entre el empleador y el trabajador, los cuales no reflejan lo que sucede en la realidad.

Tomando en cuenta lo escrito líneas arriba, podemos darnos cuenta que las simulaciones y desnaturalizaciones de los contratos afectan directamente a la parte más débil de una relación laboral, la cual es el trabajador. Al no descubrirse una relación preexistente entre las partes, es más complicado para los jueces aplicar dicho principio, por lo que se afectan los derechos.

En el objetivo específico 1, cuya finalidad es **Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo**, se realizó el siguiente análisis.

- a) Recurso de agravio constitucional del Expediente N° 05659-2013-PATC.

La sentencia fue emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 03 de julio de 2014, resolviéndose un recurso de agravio constitucional interpuesto por la señora Hela Ivanna Moncada Azcarate contra la sentencia emitida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima donde se declaró infundada la demanda de amparo en contra de la empresa Ofertop S.A.C.

En los fundamentos del párrafo 24 de la página 5 al 6 del documento en análisis, el Tribunal sostiene que se desnaturalizó el contrato que estuvo sujeto a una modalidad debido al incremento de las actividades, la demandada trató de encubrir dicha relación laboral. Como consecuencia, la demandante podría ser despedida solo por comisión de falta grave, situación que no pasó, de manera que se vio afectado el derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente, y a una protección ante un despido arbitrario.

De acuerdo a la postura tomada, decimos que mediante la aplicación del principio en análisis se logra descubrir los encubrimientos realizados en los contratos, lo que causa que muchos trabajadores obtengan los derechos que les corresponden. Así, podemos ver que dicha aplicación del principio influye en las desnaturalizaciones, gracias a que se ha realizado una verificación de la existencia de los elementos esenciales de un contrato, como consecuencia, se configuró una relación laboral. De esta forma, se consigue que se reponga a la demandante a su puesto de trabajo debido a que su despido se configuró como nulo.

En el objetivo específico 2, cuya finalidad es **Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales**, se realizó el siguiente análisis.

a) Recurso de agravio constitucional del Expediente N° 06000-2009-PA/TC.

Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 21 de setiembre de 2010, donde se resuelve el recurso de agravio constitucional contra la resolución emitida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que declaró improcedente la demanda de amparo contra la empresa DOE RUN PERÚ S.R.L.

En el fundamento 8 del párrafo 15 de la página número 3, el tribunal sostiene, con respecto a la aplicación del principio, que se descubre la relación entre el actor y la emplazada fue de naturaleza laboral e indeterminada, y la única manera de concluir con el contrato debe basarse

en una causa justificada y justa, el cual debe estar comprobado, si no se configuraría un despido arbitrario.

Los supuestos de aplicación del principio nos indican que los contratos han sido desnaturalizados debido a la forma en cómo se ha brindado el servicio por parte del trabajador; se comprueba la manifestación de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Bajo esta idea decimos que los supuestos de aplicación influyen en los derechos laborales, ya que, de no especificarse o identificarse la existencia de la relación laboral podría vulnerar dichos derechos. Cuando se aplica el plazo de vencimiento del contrato civil que ha sido desnaturalizado, se incurre en el despido arbitrario, al aplicar el principio nos ayuda a dilucidar los hechos reales de las formalidades de los contratos, se logra reconocer los derechos que corresponden.

## **IV. DISCUSIÓN**



Se ha demostrado que el objetivo general, el cual es analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo y cuyo supuesto general es las complicaciones del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales, según:

- a) Las entrevistas realizadas a los secretarios judiciales y los abogados especialistas en la materia con la finalidad de responder al objetivo general indican en los resultados que la premisa principal de la problemática corresponde a una situación de hecho presente en la legislación, por lo que los entrevistados indican que la aplicación del principio estudiado influyen en los derechos de los trabajadores al momento de no realizarse una correcta aplicación como respuesta a las simulaciones de los contratos. Por otro lado, también se indica que los jueces, al no descubrir correctamente la existencia de una relación laboral, afectaría directamente a los trabajadores debido al resultado del proceso.
- b) El análisis documental de dicho objetivo general nos indica que los trabajadores se ven afectados directamente por la aplicación del principio, debido a que si al momento de no verificarse correctamente la existencia de las relaciones laborales, los derechos de los trabajadores no serán reconocidos debido a las simulaciones o desnaturalizaciones que se haya establecido en un contrato suscrito entre las partes. Así, podemos ver que los jueces tienen una responsabilidad directa con la aplicación del principio, pues, al no aplicarse correctamente se afectaría los derechos, como se ha podido ver en el análisis de dicho documento.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a los partícipes de la presente investigación, quienes son especialistas en el tema a tratar y el análisis documental realizado es que podemos decir que las complicaciones al momento de aplicar el principio en cuestión, influyen en los derechos laborales de los trabajadores, debido al no descubrimiento de las relaciones laborales que pueden beneficiar en el resultado de los procesos judiciales con respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores, o de los errores que se puedan causar entre las partes al momento de suscribir el contrato, como consecuencia se tendría las simulaciones o desnaturalizaciones que afectan el derecho al trabajo, el cual está protegido por la

Constitución, por lo que el Estado debe darle un trato primordial para encontrar soluciones a dichas desnaturalizaciones y simulaciones.

Luego de realizar el análisis de los resultados de nuestros instrumentos con los que se lograron recolectar datos relevantes para la investigación, se debe realizar una comparación con el marco teórico, donde se recolectaron teorías acerca del tema de investigación.

De acuerdo a los resultados en las entrevistas y el análisis documental, se ha realizado una contrastación con el doctrinario Plá, quien al igual que lo recabado en los datos analizados nos indica sobre la existencia de hechos, de los cuales pueden causar desórdenes entre los hechos y las formas, por lo que sería muy fácil aparentar, con respecto al contexto jurídico, algo distinto al que en realidad es por parte de los empleadores, debido a que se facilitarían las opciones para realizar una simulación o desnaturalización del contrato; de la misma forma, esta confusión también puede provenir de un error entre las partes; que puede trascender de la falta de renovación de los datos brindados al momento de suscribir el contrato; al igual que puede comenzar por una falta de cumplimiento de los requisitos formales. (Plá, 1978, p.9).

Se ha demostrado que el objetivo específico 1, el cual es determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo, cuyo supuesto específico 1 es, la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo, según:

- a) Las entrevistas realizadas a los participantes de la investigación nos indican que la aplicación del principio es importante dentro de la legislación peruana, debido a que su finalidad es proteger a los trabajadores de forma eficaz al verificarse la existencia de las desnaturalizaciones dentro de los contratos. Por otro lado, podemos ver que los entrevistados indicaron que la jurisprudencia nacional, en ciertas ocasiones, no van a resultar beneficiosas para los trabajadores como consecuencia de una mala determinación de la existencia de una relación laboral, por lo que los trabajadores son afectados por estos resultados dentro de un proceso judicial seguido como una defensa a sus derechos.
- b) En cuanto al análisis documental de dicho objetivo específico, se puede verificar que en la sentencia analizada se indica que la aplicación del principio en mención tiene la finalidad

de descubrir los encubrimientos de los contratos, tanto las simulaciones como las desnaturalizaciones. Con respecto a esta idea, se puede apreciar que las desnaturalizaciones de los contratos están afectadas directamente por la aplicación de este principio, debido a que se descubre la relación preexistente dentro del ámbito laboral, mediante la verificación del empleo de los elementos esenciales de los contratos.

Con la finalidad de responder al objetivo específico es que se recolectaron los datos recogidos de las entrevistas a los secretarios judiciales y los abogados litigantes especialistas en la materia, donde indicaron que la aplicación de dicho principio influye en los derechos de los trabajadores. Con respecto a esta idea, se realizó un análisis para saber las razones por las que se ven afectados los derechos, con lo cual se concluyó que éstos se ven afectados debido a que no se logra identificar los elementos de los contratos y por ende no se verifica la existencia de la relación laboral. Como consecuencia de este punto es que no se logran obtener los derechos que les corresponden a los trabajadores desde el momento en que se realiza la simulación o desnaturalización, los cuales son ser reconocidos como trabajadores de manera indeterminada y todos los derechos sociales que les corresponden por estar dentro de la planilla de los empleadores.

Haciendo una contrastación con la jurisprudencia con respecto al tema tratado es que se consideró lo dicho en el Expediente N° 3824-2002 IND (2002) según la Tercera Sala Laboral de Lima donde indica que los contratos conforman un contrato realidad debido a las condiciones que se manifiestan y las formas como se ha prestado un servicio. Como consecuencia de esto, es que el juez debe emplear la verdad real ante la formal donde se verifica la existencia de una refutación entre ambas.

Se ha demostrado que el objetivo específico 2, el cual es determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales, y cuyo supuesto específico 2 es los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales, según:

- a) Las entrevistas realizadas a los abogados litigantes y secretarios judiciales con la finalidad de responder al presente objetivo nos dieron los siguientes resultados, donde éstos indicaron que los supuestos de aplicación del principio influyen de manera directa en los

derechos de los trabajadores porque existen casos que nos muestra la jurisprudencia donde no se ha podido demostrar la existencia de una relación laboral debido a que no se logra identificar bajo qué supuesto se encuentra el trabajador para la debida aplicación del principio en estudio. Por otro lado, se tiene una posición diferente con respecto a este punto, ya que se indica que los supuestos no deben influenciar en los derechos de los trabajadores, debido a que éstos han sido estipulados como respuesta a las simulaciones o desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

- b) Con respecto al análisis documental realizado para responder al objetivo, se puede observar que las desnaturalizaciones pueden efectuarse al momento en que se realizan los servicios de manera subordinada dentro de un contrato de locación de servicios, lo cual no es su característica principal, debido a que éste contrato civil debe realizarse sin la subordinación. Con respecto a esta idea, podemos decir que los supuestos de aplicación influyen en los derechos laborales, debido a que se identifica la desnaturalización realizada por el empleador, lo cual significa que existe una relación laboral entre las partes y al no tener en cuenta estos hechos se vulnera los derechos que les corresponden a los trabajadores por ley.

Tomando en cuenta las entrevistas realizadas y el análisis documental correspondiente al objetivo específico en busca de una respuesta a la problemática existente, vemos que los supuestos de aplicación influyen en los derechos laborales de los trabajadores de forma directa al momento en que al tener una desnaturalización de los contratos suscritos no se lograra identificar bajo qué supuesto se encuentra el trabajador, por lo que no se verifica la existencia de las relaciones laborales, las cuales son necesarias para la aplicación del principio de la primacía.

Habiendo obtenido estos resultados, el paso siguiente es el contrastar las posiciones obtenidas con la doctrina, con el objetivo de ver el cumplimiento del objetivo específico en mención. De esta forma, el jurista Arbulú, nos indica que dentro de la prestación del servicio que se ha brindado puede verificarse la concurrencia de los elementos esenciales de un contrato, por lo se logra reconocer la subordinación dentro del cumplimiento de un horario dentro del trabajo, la dirección del servicio prestado, las reglas a seguir dentro del trabajo. (2005, p. 236). Y

mediante este supuesto de aplicación del principio bajo estudio es que damos cuenta que de haber realizado la identificación de la subordinación se logró la identificación de la relación laboral existente, por lo que se beneficia al trabajador mediante la aplicación del principio estudiado. Desde este punto radica la importancia de identificar el supuesto bajo el cual se encuentra la realidad del trabajador, con la intención de proteger su derecho al trabajo.

Sampieri (2014) nos habla sobre la discusión en la investigación cualitativa indicando que en este punto se deben revisar los datos importantes donde se ven las perspectivas de las personas que han sido partícipes de la investigación y del investigador de acuerdo a los significados de los datos obtenidos. La finalidad es demostrar los límites de la investigación haciendo recomendaciones para el futuro. (p. 510).

Por lo que podemos ver, la discusión dentro de nuestra investigación va a tener la finalidad de examinar los resultados que hayamos obtenido, pero que estos deben ser los más relevantes para cumplir con el objetivo general y los específicos.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primero:** De acuerdo a lo obtenido del análisis documental y las entrevistas, se ha señalado que se analizó la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo e indica que dicha aplicación prevista de forma implícita en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728, perjudica a los trabajadores al no lograr identificar de manera precisa uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y que los errores surgen debido a la falta de actualización de las partes, quedando demostrado en el punto de la discusión que las complicaciones del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales de los trabajadores los cuales son el estar bajo planilla debido a un contrato indeterminado y los derechos sociales que ello implica.

**Segundo:** Se ha determinado a través de las entrevistas de los especialistas, el análisis documental y la comparación con la jurisprudencia en el punto de discusión, que las desnaturalizaciones se ven afectadas por la aplicación del principio en mención debido a que su finalidad es identificar la existencia de una relación laboral mediante el descubrimiento de la subordinación en el servicio brindado por los trabajadores, la cual es desarrollada ampliamente mediante la jurisprudencia nacional y la doctrina. Quedando demostrado que la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

**Tercero:** Se ha determinado según los resultados de las entrevistas y del análisis documental obtenidos con anterioridad y contrastados con la doctrina en el punto de discusión, que, al momento de no identificar el supuesto jurídico donde se circunscriben los hechos realizados por el trabajador influyen en los derechos laborales, quedando demostrado que los supuestos donde aplica el principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales en cuanto la aplicación de este no debe usarse en todos los supuestos regulados en el numeral 1 del artículo 9 del reglamento de la Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador, por lo que se permite la vulneración al ordenamiento laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**



**Primero:** Se recomienda realizar una regulación expresa del principio de la primacía de la realidad bajo normas que permitan utilizarlo en defensa de los trabajadores que se encuentran en desventaja frente a los empleadores y las simulaciones de los contratos con la finalidad de reconocer su derecho al trabajo.

**Segundo:** Se recomienda realizar una aplicación de forma correcta del principio de la primacía de la realidad en base a la regulación expresa que se realice de éste, con la finalidad de realizar la identificación correcta de las relaciones laborales y de la configuración de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

**Tercero:** Se recomienda realizar una ampliación a los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad y especificarlos con respecto a la configuración que corresponden a los elementos esenciales del contrato de trabajo.

## **VII. REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 5.1.Referencias bibliográficas

### Referencias Temáticas

Arbulú. L. (2005) *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo*. Pag. 24 Recuperado de:<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/169>

Arce, E. (2008). *Derecho individual de trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Editorial Palestra, Lima – Perú.

Arévalo, J. (2010) *Los principios del derecho al trabajo. En: Actualidad laboral*. [En línea]. Junio 2001, No. 300. [Consultado el 03 de Mayo de 2010]. Disponible en [http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2001/al\\_06\\_01.pdf](http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2001/al_06_01.pdf)

Bravo Arriagada, Miguel Ángel y Rosas Chuaqui, José Miguel. (2008) *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo. Tesis de grado para optar al título de abogado*. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Boza, G. (2014) Asociación Civil THĒMIS. Recuperado de [http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis\\_065.pdf](http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf)

BOZA, G. (2016) *Principio de primacía de la realidad*. Lima.

Carballo, C. (2008). *Derecho laboral Venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

De Buen Lozano, Néstor. (2000). *Derecho del trabajo I*. Porrúa.

Decreto Supremo No. 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo No. con la *Jurisprudencia*, Número 117, Lima, Gaceta Jurídica, Junio 2008.

EXP. N.º 2371-2004-AA/TC

Expediente 3264-99-BE

Expediente N° 1944-2002-aa/TC-Lambayeque.(S). 183824-2002

Expediente N° 2132-2003-AA/TC-Piura

Expediente N° 2387-2002-AA/TC-La Libertad

Garrido, J. (1998). *Manual de las Relaciones Laborales Empresariales*, Lima.

Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador (LGIDT) y su Reglamento 010-2004-TR.

MARTÍNEZ, J. (1992). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires. Argentina.

Nevez, J. (2013) *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima. Perú.

Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. 2ª ed. Depalma. Buenos Aires.

Pérez, E. (1982). *Tratado de Política Laboral y Social*; 3era. Edición, Tomo II, Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires – Argentina,

Reale, M. (1993). *Introducción al Derecho*. Ed. Pirámide. Madrid

Revista “Actualidad Empresarial”, Ediciones Nros.166, 167 y 169”, Pacífico Editores, Lima.

Ruíz, J. (abril, 2013). Soluciones Laborales N°64. Recuperado de:  
[http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/Informe10-05-2013.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf)

Ruíz, L. (2016). La Desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de Primacía de la Realidad. Arequipa. Perú.

Sanguinetti, W. (2000). *El contrato de locación de servicios*. Gaceta Jurídica. Lima.

Sentencia de la 1era Sala Laboral, 24 de setiembre de 1999.

Silva, M. *El principio de la primacía de la realidad*. En: Derecho y cambio social. [En línea]. 2008, Vol. 5 No. 14: [Consultado el 18 de febrero de 2010]. Disponible en [http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#\\_ftn1](http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#_ftn1).

STC. N° 1874-2002-AA/TC de fecha 19 de diciembre de 2003: Fundamento jurídico 3.

STC. N° 3012-2004-AA/TC, del 23 de junio del 2005, Fundamento. *Dialogo*

STC. N° 3824-2002-AA/TC, del 12 de marzo del 2007, Fundamento. *Dialogo*

Toyama, J. (1998). El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional. Perú.

Ugarte, Y. (2009). *El Principio de Primacía de la Realidad*. Recuperado de [http://aempresarial.com/web/revitem/4\\_9555\\_56151.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_9555_56151.pdf).

Valverde, M. Rodríguez-Sañudo, F y García, J. (2001). *Derecho de Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid – España.

Vásquez, A. (1982). *Tratado de derecho al Trabajo*. Buenos Aires: Astrea. T II.

### **Referencias Metodológicas**

Abanto, W. (2014). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Allende, J. (2004). *Rigor – La esencia del trabajo científico*. Universidad de Chile. Chile: Editorial Revista Electrónica de la Biotecnología.

Behar, D. (2008) *Metodología de la Investigación*. Cuba.

Briones, G. (2000). *Metodología de la investigación cualitativa en las ciencias sociales*. Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá, Colombia.

Garcés, H. (2000). *Investigación Científica*. Ecuador: Abya – Yala.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.) México: Mg. Graw-Hill Interamericana.

Huamanchumo H. y Rodriguez J. (2015), *Metodología de la investigación en las organizaciones*, 1ra. Edición Perú, Editorial Summit.

Iglesias, E. (2015). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. (9. A ed.) Buenos Aires.

Pino, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. (38.a ed.) Lima: editores Plaza y Valdez.

Ruiz, J. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (5. Aed.). Bilbao: Deusto.

Anexo 1  
Matriz de consistencia

Título del trabajo de investigación	Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo en los Trabajadores de los Juzgados de Trabajo del 2017
Problema General	¿Cómo influyen las complicaciones de la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad en los derechos laborales?
Problema Especifico	¿De qué manera la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?
Problema Especifico	¿Cómo los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales?
Objetivo General	Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.
Objetivo Especifico	Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.
Objetivo Especifico	Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.
Supuesto jurídico general	Las complicaciones del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales.
Supuesto jurídico específico	La aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.
Supuesto jurídico específico	Los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos laborales.
Diseño de estudio	Teoría fundamentada
Población y muestra	Población: Trabajadores afectados por las complicaciones del principio estudiado  Muestra: 10 Trabajadores afectados por las complicaciones del principio estudiado
Categorías	- Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad

	- El Derecho del Trabajo
Título del trabajo de investigación	Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo en los Trabajadores de los Juzgados de Trabajo del 2017

Categorías	Definición Conceptual	Subcategorización
Principio de la Primacía de la Realidad	Preferencia de los hechos ante las formalidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características</li> <li>- Naturaleza jurídica</li> <li>- Aplicación en el Perú</li> <li>- Criterios de valoración del tribunal</li> </ul>
Derecho del Trabajo	Derecho reconocido constitucionalmente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elementos esenciales del contrato de trabajo</li> <li>- Simulación de los contratos de trabajo</li> <li>- Contratos modales</li> <li>- Supuestos o causas de desnaturalización</li> </ul>

TECNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Entrevistas- Guía de Entrevista Análisis documental – Guía de análisis documental
---------------------------------	--



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: E.V. de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dra. Cecilia Cuitiño Ramírez

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del supuesto.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las categorías.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 18 de mayo del 2018

Aurum  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf. 989179766

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELIAZAR ARMANDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dr. Cesar Vallejo Ramirez Diaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del supuesto.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las categorías.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 18 de mayo del 2018

Asesor  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: CHAVEZ RODRIGUEZ, ELIAS.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: CAROLINER RAMIREZ DIAZ

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del supuesto.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las categorías.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 18 Mayo del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 43304596 Telf.: .....

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LUCIA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSITARIO  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Enq. de la Intervista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Diana Cecilia Castañeda Romeros

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del supuesto.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las categorías.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 21 DE MAYO del 2018.

Juan Abar  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 80705 Telf: 931740729



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Patricia Maribel Sapo Salano

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Especialista Judicial

**Institución:** .....

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?  
Los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio debido a que éste se accionará ante las vulneraciones por parte de los empleadores al momento de ocultar lo que ocurre en la realidad de los contratos.
2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?  
Si influye, porque muchos trabajadores se venían afectados si el principio no se aplica correctamente para provecho de sus derechos.
3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?  
Efectivamente, la legislación tutela a los trabajadores mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

...y de los principios del derecho laboral.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?  
Cuando se descubre que se ha realizado una desnaturalización de un contrato civil aplicando el principio de la primacía de la realidad, usualmente se reincorpora al trabajador como uno indeterminado.
2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Los trabajadores no siempre obtienen los resultados favorables porque la jurisprudencia a veces no es clara al momento de aplicar dicho principio, es por esto que a veces los derechos se ven vulnerados.
3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Se podría hacer una actualización de la legislación siempre y cuando se apoyen en la legislaciones de otros países donde les está yendo bien en cuanto a la protección de los trabajadores.
4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?

crea que la jurisprudencia ayude a la protección  
eventual de los trabajadores que viven con nuevas  
condiciones.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Yo considero que la aplicación de este principio podría  
abrir más espacio para descubrir las desnaturalizaciones  
de los contratos o las simulaciones de los mismos.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Al momento de analizar los supuestos no debemos  
que estos deben ser aplicados y fundamentados  
correctamente para evitar una afectación a los derechos  
de los trabajadores.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Los trabajadores son protegidos en los supuestos de aplicación  
porque estos van a ayudar a descubrir los hechos ocultos  
mediante las simulaciones y desnaturalizaciones de los  
contratos.

Sello

Apellidos y Nombres  
FIRMA

Patricia  
C.A.L. N° 60859



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Christopher Leonard Chávez Perro

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Especialista

**Judicial:**

**Institución:** Poder Judicial

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?

El principio de la primacía de la realidad protege a los trabajadores precisamente al poner al descubierto las relaciones ocultas de trabajo.

2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?

Los trabajadores si siempre se ven afectados al punto al no haberse demostrado efectivamente que existe una relación entre el empleador y el, por eso debe realizarse una correcta aplicación por parte de los jueces.

3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?

La legislación nacional tiene primacía de tutela a la parte más indefensa en una relación laboral, la cual es el



trabajador, es por ella que se tiene la misión de proteger.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?  
La correcta aplicación del principio básico que se protege a los Terceros que han sido contratados como terceros de servicios, de los cuales finalmente se desnaturalizan sus contratos debido a la actividad permanente y de necesidad que pueden realizar.
2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Casi siempre la jurisprudencia sale favorable a los trabajadores, pero no se puede hablar de forma general con respecto a este principio, debido a que no siempre se descubren las desnaturalizaciones de los contratos de (procesos de servicios).
3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Sería bueno analizar los pro. y contra de una actualización de la legislación laboral con respecto de las desnaturalizaciones de los contratos.
4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?

la jurisprudencia es considerada como una ayuda para los jueces al momento de aplicar el derecho, por eso siempre va a ser beneficioso para los trabajadores.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Sí, considero que la legislación nacional aplica este principio adecuadamente, porque la mayoría de los trabajadores se ve beneficiado.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

A mi parecer, los supuestos de aplicación no actúan aparte a los derechos, más bien, mediante éstos se deben proteger a los derechos de los trabajadores.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Los supuestos de aplicación del principio de primacía de la realidad protegen directamente a los trabajadores desde el momento en que se verifica si ha ocurrido una simulación o distorsión del contrato.

Sello

Apellidos y Nombres  
FIRMA

C.A. N° 72414



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Angel Berrospi Gonzalez

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Abogado Litigante

**Institución:** Asesoría Jurídica Independiente

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?  
Este principio protege los derechos de los trabajadores al momento en que se aplica porque puede reconocer los derechos que han sido quebrados de todo en una situación de conflicto o hasta de la desnaturalización del mismo.
2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?  
Se puede ver la protección de los derechos de los trabajadores cuando la aplicación del principio se realiza oportunamente o se logra la finalidad del mismo.
3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?  
La legislación nacional protege los derechos de los trabajadores brindándoles tutela ante las vulneraciones de sus derechos.

no reconocidos.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?

La aplicación del principio de la primacía de la realidad permite a los trabajadores que se reconozca la existencia de una relación laboral, por ende, se les reconozca los derechos que no se encuentran en su contrato.

2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?

Los resultados favorables pueden verificarse siempre que el juez haya realizado la identificación de la relación laboral. Sin embargo, no siempre se logra verificar su existencia. Se debe identificar la subordinación y otros elementos del contrato.

3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?

Creo que es necesario que las normas laborales sean reguladas por una sola ley, porque se encuentra dispersa con respecto a los principios o artículos del principio que no está regulado.

4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?



La jurisprudencia nacional sirve como protección a los trabajadores gracias a que sirven como guías o bases para resolver casos que tengan similitudes.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Considero que la legislación nacional no aplica efectivamente el principio, porque no se encuentra regulada de manera clara en el ordenamiento, por lo que debe basarse en países donde se haya realizado una buena regulación.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

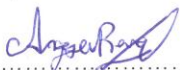
1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Considero que los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad sí influyen en los derechos porque no se logra identificar las relaciones por no encontrarse dentro de un supuesto.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Estos supuestos deben proteger los derechos de los trabajadores cuando se logra delucidar lo oculto ante lo formal dentro de las simulaciones.

Sello

  
C.A.L. N° 70037

Apellidos y Nombres  
FIRMA



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Carlos Manuel Chumbes Pérez

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Especialista

**Judicial:** .....

**Institución:** Poder Judicial

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?

Los trabajadores son protegidos por este principio cuando se simulan los contratos por parte de los empleadores con la finalidad de no reconocer sus derechos. La primacía de la Realidad los protege porque se evidencian los hechos reales.

2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?

Claro, porque a veces no se logra dilucidar la verdadera relación entre el trabajador y el empleador, por lo que sus derechos se ven afectados.

3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?

En la legislación nacional, la que debe tutelar efectivamente a los trabajadores, por ello se tienen las jurisdicciones por una

la primacía de la jurisprudencia es que se logre uniformizar criterios en casos similares, es por eso que los mayores de trabajadores se ven beneficiados con éstos.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

La legislación nacional no aplica adecuadamente dicho principio porque se encuentran bajo riesgo los derechos de los Trabajadores, por eso creo que se debe hacer una buena interpretación al momento de aplicarlo.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Sí, considero que los supuestos de aplicación son un factor importante que afecta directamente a los derechos de los trabajadores.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

La aplicación del principio mediante los supuestos permite que los trabajadores obtengan los derechos que les corresponden y no les habrán sido considerados.

Sello

CoAOL N° 70541  
Apellidos y Nombres  
FIRMA



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el  
Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Solina Antaia Huarsacca Cantero

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Especialista

**Judicial:**

**Institución:**

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?

El principio de la primacía de la realidad protege a los trabajadores cuando éstos son afectados directamente por las desnaturalizaciones y simulaciones de los contratos laborales

2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?

Los derechos de los trabajadores se ven afectados al no tenerse la aplicación del principio de la primacía de la realidad debida a que no se ejecutan las resoluciones de Trabajo locales

3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?

La legislación nacional se encuentra dispuesta con respecto a la defensa de los trabajadores ante las desnaturalizaciones, sin



embargo, se trata de aplicar la jurisprudencia para una mejor tutela.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?  
...lo protege al momento en que se descubre la desnaturalización existente de los contratos de trabajo, debido a la laborización de un contrato de locación de servicios, donde se resuelve la integración del trabajador bajo plaza.
2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
...usualmente la jurisprudencia protege a los trabajadores dándoles sentencias favorables, con la condición de que se haya descubierto la relación laboral preexistente y el haber brindado los servicios de una forma permanente, continua y subordinada.
3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
...Me parece que sería muy útil y necesaria que las normas puedan actualizarse y verificar las normas comparadas de otros países donde se realice la protección correctamente las desnaturalizaciones de los contratos.
4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?

la jurisprudencia sirve para verificar las cosas similares  
y se hace la correcta aplicación del derecho, por eso sé que  
la jurisprudencia protege a los trabajadores mediante la  
implementación de la tutela.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Creo que la legislación nacional debe guiar a los países que  
han desarrollado a mayores, más el principio de la primacía  
de la realidad para mejorar la aplicación de dicho principio.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Me parece que los supuestos de aplicación de este principio  
influyen de una forma directa en los derechos de los trabajadores,  
porque si no se logra ubicar el supuesto correcto, los trabajadores  
se ven afectados.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Los supuestos de aplicación protegen a los trabajadores  
cuando se identifican cuál es el supuesto en el que  
se encuentra el trabajador.

Sello

Apellidos y Nombres  
FIRMA

  
C.A.L. N° 58813



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Yusi Claudia Huamán Rosales

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Especialista

**Judicial:**

**Institución:**

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?

Dicho principio protege a los trabajadores vulnerados por las simulación de los contratos de trabajo, tomando en cuenta la realidad ante las formalidades.

2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?

Llega a influenciar de cierta forma, porque si no se hace la correcta aplicación del principio los trabajadores seguirán con los derechos vulnerados por parte de los empleadores.

3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?

Se tiene el D.Leg. 728, donde se tiene presente la aplicación del principio de la primacía de la realidad, así como la

Jurisprudencias.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?  
Su aplicación es de vital importancia ante las desnaturalizaciones de los contratos, la protección de los trabajadores es primordial para el estado, al ser una de las partes débiles de las relaciones laborales.
2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
La jurisprudencia nacional peruana favorece a los trabajadores ante las desnaturalizaciones en cuanto se haya descubierto efectivamente que se ha tratado de una desnaturalización, ya que no siempre sale a favor de los trabajadores.
3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Es necesario que las normas laborales sean conglomeraadas en una sola norma para que se pueda identificar fácilmente la aplicación de los principios y artículos a los que se deben acudir al momento de resolver alguna controversia.
4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?



La jurisprudencia sirve como guía para poder resolver casos similares, por lo que considero que en ciertos casos la Jurisprudencia nacional si permite la pretensión de los Trabajadores.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

considero que la legislación nacional si aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad porque la mayoría de casos que he podido ver han sido resueltos exitosamente con la aplicación de este principio.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:


1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Si, porque al no identificarse bien los supuestos de aplicación en los contratos simulados o desnaturalizados, los trabajadores podrían verse vulnerados en sus derechos laborales que no han sido reconocidos.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Los supuestos de aplicación del principio protegen a los trabajadores logrando que se puedan delucidar lo oculto en lo formal, sacando a relucir los hechos verdaderos.

Sello

  
C.A.O. No 65323  
Apellidos y Nombres  
FIRMA



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Isabel Zenobia Comas Núñez

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Abogado Litigante

**Institución:** Asesoría Legal Independiente

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?  
Este principio protege los derechos de los trabajadores al no reconocer lo que se ha plasmado en el contrato sino que prevalece lo que el trabajador realiza en la realidad.
2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?  
Sí, influye en cierta medida los derechos de los trabajadores, ya que si no se aplica este principio los derechos de los trabajadores no son reconocidos y eso se ve en los juicios.
3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?  
La legislación nacional tutela a los trabajadores mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad.

la finalidad de proteger a los trabajadores ante los abusos de los empleadores.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?

La aplicación del principio protege a los trabajadores logrando que se les reconozcan los derechos que les corresponden al haber realizado un servicio de manera subordinada, continua y personal.

2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?

La jurisprudencia protege y beneficia a los trabajadores en cuanto se haya logrado descubrir el cumplimiento de la relación laboral debido a la subordinación y el servicio personal.

3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?

Creo que vendría bien una actualización debido a su necesidad, siempre que se realice una comparación en otros países que la desarrollan así el principio para proteger a los trabajadores de las desnaturalizaciones.

4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?

Dicha jurisprudencia sirve como base al momento de decidir sobre una controversia por parte de los jueces. Esto resulta en beneficio de los trabajadores, pero los perjudica si no se demuestra la existencia de derechos vulnerados.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Considero que para mejorar la aplicación del principio se debe analizar y verificar una legislación comparada donde se desarrolle correctamente el principio porque en algunos jurisdicciones se verifica la no efectividad del descubrimiento de la relación.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Estos supuestos no tienen que perjudicar los derechos de los trabajadores, porque están establecidos con la finalidad de protegerlos ante las simulaciones o encubrimientos de acuerdo a estos supuestos.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Estos supuestos logran la protección de los trabajadores cuando se descubre los encubrimientos de los contratos, permisos en las simulaciones y las desnaturalizaciones.

Sello

Apellidos y Nombres  
FIRMA

Leibel C. A. L. N° 28167





### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Olga Rosa Cortez Valencia

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Abogada Litigante

**Institución:** Asesor Legal Independiente

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

#### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?  
Los derechos pueden protegerse cuando el juez aplica el principio de la primacía de la realidad, reconociendo así los derechos que no habían sido considerados para los trabajadores al momento de desnaturalizar o simular un contrato.
2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?  
Pienso que el principio afecta directamente a los derechos de los trabajadores, debido a que gracias a ello se les reconocen los derechos que no habían sido reconocidos en el contrato.
3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?  
La legislación nacional se basa en los principios del derecho laboral para proteger a los trabajadores.

ante las desnaturalizaciones de los contratos?

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?  
La aplicación de este principio los protege reconociendo la existencia de una desnaturalización del contrato, usualmente le reconoce los derechos que habrían sido otorgados por parte del empleador en el contrato de trabajo.
2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Se verifica en algunos casos que la jurisprudencia protege a los trabajadores bajo la condición de la identificación de la relaciones laborales, ya que es necesaria la identificación de una subordinación.
3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
A mi parecer es útil una actualización de normas para que se regule dicho principio haciendo un contraste con otras legislaciones donde tengan pertinencia de su aplicación.
4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?

La jurisprudencia sirve para unificar criterios de los jueces ante casos similares para que se resuelvan de una misma forma, gracias a esto, los trabajadores están protegidos en casos que los beneficien.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Yo considero que nuestra legislación necesita la guía y actualización según las legislaciones que hayan desarrollado el principio de la primacía de la realidad para cumplir con la protección de los trabajadores.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:


1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Pienso que los supuestos de aplicación del principio de la primacía no afectan o influyen en los derechos de los trabajadores, porque la intención de estos supuestos es la protección de derechos y que se puede identificar bajo el supuesto regulado la desnaturalización o simulación.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Estos supuestos protegen a los trabajadores cuando se logra delucidar los hechos que estaban o culpas de los peraltadores que son aparentes demostrando las simulaciones.

Sello

  
C.A.T. N° 34213  
Apellidos y Nombres  
FIRMA



### GUÍA DE LA ENTREVISTA

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

**Entrevistado:** Josue Jesús Arenas Soto

**Cargo/Profesión/Grado académico:** Abogado Litigante

**Institución:** Abogado Asesor Independiente

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.

### Preguntas:

1. ¿Cómo los derechos de los trabajadores se ven protegidos por la aplicación del principio de la primacía de la realidad?  
Los derechos de los trabajadores se ven protegidos al momento que el juez reconoce una desnaturalización o una simulación de los contratos aplicando el principio de la primacía de la realidad, de este modo se reconocen sus derechos.
2. ¿La aplicación del principio de la primacía de la realidad influencia en los derechos de los trabajadores?  
Esta aplicación afecta de forma que cuando no se logra realizar la aplicación debido a la dificultad de identificar la relación laboral.
3. ¿Cómo la Legislación nacional tutela a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos?  
La legislación nacional se debe implementar en favor de los derechos vulnerados de los trabajadores mediante la



aplicación de los principios y de los normas que regulan el derecho laboral

#### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.

##### Preguntas:

1. ¿Cómo la aplicación del principio de primacía de la realidad protege a los trabajadores ante las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo?  
la aplicación de este principio los protege cuando se descubre la desnaturalización en el contrato, pues el servicio que se presta se realiza haciendo de una manera subordinada y jerárquica, el juez reconoce que le ha sido vulnerado
2. ¿La jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
la jurisprudencia suele mostrar resultados favorables para los trabajadores, pero debe considerarse que primero el juez debe identificar los elementos esenciales del contrato dentro de la relación para obtener el beneficio.
3. ¿Es necesaria una actualización en la legislación nacional para una mejor tutela a los trabajadores ante la desnaturalización de los contratos?  
Esta actualización sería buena, pero siempre tratando de beneficiar al trabajador para la mejora de su protección y del reconocimiento de sus derechos.
4. ¿Cómo la jurisprudencia nacional permite una mejor protección a los trabajadores?

la jurisprudencia protege a los trabajadores debido a que ella sirve como referencia para obtener un criterio unificado cuando se resuelven casos similares.

5. ¿Considera que la legislación nacional aplica adecuadamente el principio de la primacía de la realidad?

Considero que la legislación nacional debe mejorar la regulación del principio que le compete al pape. Por esto deben basarse en las legislaciones donde efectúan correctamente la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

#### OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales.

#### Preguntas:

1. ¿Los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad influyen en los derechos de los trabajadores?

Creo que los supuestos de aplicación del principio de la primacía de la realidad surgen con la finalidad de proteger a los trabajadores por eso estos supuestos no afectan a los derechos.

2. ¿Cómo los supuestos de aplicación de dicho principio protegen los derechos de los trabajadores?

Los supuestos de la aplicación de este principio protegen a los trabajadores cuando se llega a verificar que los supuestos se encuentran para aplicar el principio.

Sello

Apellidos y Nombres  
FIRMA

Co. A. L. N° 74201

## **GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – JURISPRUDENCIA**

**Título:** Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

### **Ficha Técnica**

**Exp. N°:** 03146-2012-PA/TC

**ENTIDAD:** Tribunal Constitucional

**Tipo de Proceso** : Recurso de agravio constitucional

**Recurrente** : Hipólito Chero Namuche

**Fecha de Sentencia** : 22 de octubre de 2012

### **OBJETIVO GENERAL**

**Analizar la influencia de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo.**

		<b>MARCAR</b>	
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>ÍTEMS</b>			
<b>1°</b>	El actor sostiene que se ha vulnerado su derecho al trabajo, toda vez que al haberse desnaturalizado los contratos que suscribió con la emplazada, en los hechos se configuró una relación laboral a plazo indeterminado, motivo por el cual no correspondía que sea despedido argumentándose el vencimiento del plazo fijado en los contratos civiles que en realidad encubrieron una relación laboral, sino que solamente podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley.		

	Afirma el recurrente que Cofopri era el responsable de la administración, el pago y demás obligaciones derivadas de su contratación.		
<b>Fundamento materia de análisis</b>	<p>En consecuencia de esta postura, podemos ver que existe cierta influencia en el derecho del trabajo de los propios trabajadores al momento en que se descubre que ha existido una desnaturalización de los contratos debido a la presencia de una relación laboral preexistente; por lo que si no se aplica correctamente dicho principio, es que se verán afectados los trabajadores al no reconocerse los derechos que les corresponden como consecuencia de una simulación o desnaturalización de los contratos que han nacido entre el empleador y el trabajador, los cuales no reflejan lo que sucede en la realidad.</p>		
	<b>Parte de la Sentencia</b>	<b>Párrafo</b>	<b>Pág.</b>
	Fundamento 3.1.	11	3



**Ficha Técnica****Exp. N°:** 05659-2013-PATC**ENTIDAD:** Tribunal Constitucional**Tipo de Proceso** : Recurso de agravio constitucional**Recurrente** : Hela Ivanna Moncada Azcarate**Fecha de Sentencia:** 03 de julio de 2014**OBJETIVO ESPECIFICO 1**

**Determinar de qué manera la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo.**

ÍTEMS		Marcar	
		SI	NO
1°	Por tanto, habiéndose acreditado que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades suscrito entre las partes se desnaturalizó a uno de plazo indeterminado, y que la emplazada pretendió encubrir una relación laboral, la actora solo podía ser despedida por comisión de falta grave, lo cual no ha ocurrido. En consecuencia, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.		

<b>Fundamento materia de análisis</b>	<p>Mediante la aplicación del principio en análisis se logra descubrir los encubrimientos realizados en los contratos, lo que causa que muchos trabajadores obtengan los derechos que les corresponden. Así, podemos ver que dicha aplicación del principio influye en las desnaturalizaciones, gracias a que se ha realizado una verificación de la existencia de los elementos esenciales de un contrato, como consecuencia, se configuró una relación laboral. De esta forma, se consigue que se reponga a la demandante a su puesto de trabajo debido a que su despido se configuró como nulo.</p>		
	<b>Parte de la Resolución</b>	<b>Párrafo</b>	<b>Pág.</b>
	Fundamentos	24	5 al 6

**Ficha Técnica****Exp. N°:** 06000-2009-PA/TC**ENTIDAD:** Tribunal Constitucional**Tipo de Proceso** : Recurso de agravio constitucional**Recurrente** : Marcos Vera Castro**Fecha de Sentencia** : 21 de setiembre de 2010**OBJETIVO ESPECIFICO 2**

Determinar de qué manera los supuestos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en los derechos laborales

ÍTEMS		Marcar	
		SI	NO
1°	En tal sentido, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, la relación del recurrente con DOE RUN PERÚ SRL era una de naturaleza laboral e indeterminada, y cualquier decisión del empleador de darla por concluida sólo podía sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos.		

<b>Fundamento materia de análisis</b>	<p>Los supuestos de aplicación del principio nos indican que los contratos han sido desnaturalizados debido a la forma en cómo se ha brindado el servicio por parte del trabajador; se comprueba la manifestación de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Bajo esta idea decimos que los supuestos de aplicación influyen en los derechos laborales, ya que, de no especificarse o identificarse la existencia de la relación laboral podría vulnerar dichos derechos. Cuando se aplica el plazo de vencimiento del contrato civil que ha sido desnaturalizado, se incurre en el despido arbitrario, al aplicar el principio nos ayuda a dilucidar los hechos reales de las formalidades de los contratos, se logra reconocer los derechos que corresponden.</p>		
	<b>Parte de la Resolución</b>	<b>Párrafo</b>	<b>Pág.</b>
	Fundamento 8	15	3

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, José Jorge Rodríguez Figueroa, docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Norte (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

“Complicaciones de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017”  
 del (de la) estudiante Diana Cecilia Castañeda Ramírez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **1.3** % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de julio de 2018


  
 .....  
 Firma  
 José Jorge Rodríguez Figueroa  
 DNI: **10729462**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=979759091&u=16&lang=es&u=1053505812>

feedback studio principio de primacia de la realidad -- /3 < 2 de 9 > ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO  
Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017  
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA  
  
AUTORA:  
Cristóbal Ramírez, Diana Cecilia  
  
ASESOR:  
Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa  
Mg. Ulises Gilberio Chávez Rodríguez  
  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Derecho Laboral

**Resumen de coincidencias** X  
  
**13 %**  
  
1 Entregado a Universidad... 4 % >  
Trabajo del estudiante  
2 www.usergioarboleda... 2 % >  
Fuente de Internet  
3 repositorio.ucv.edu.pe 1 % >  
Fuente de Internet  
4 www.slideshare.net 1 % >  
Fuente de Internet  
5 www.munizlaw.com <1 % >  
Fuente de Internet  
6 docplayer.es <1 % >  
Fuente de Internet  
7 estudiosdederecholab... <1 % >  
Fuente de Internet

Página: 1 de 104 Número de palabras: 26972 Text-only Report High Resolution Activado

22:17 01/07/18

DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
ABOGADO CALM N° 1048  
ADMINISTRADOR CLAP 3363



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
DIANA CECILIA CASTAÑEDA RAMÍREZ

INFORME TÍTULADO:

COMPLICACIONES DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA  
PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL DERECHO LABORAL EN LOS  
JUZGADOS DE TRABAJO 2017

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

---

ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: Martes, 10 de Julio de 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



*[Firma manuscrita]*  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

*Castañeda Ramírez, Diana Cecilia*

D.N.I. : 71083559

Domicilio : Calle las Cerezas N°169, El Ermitaño, Independencia

Teléfono : Fijo : 3220451 Móvil : 934828014

E-mail : dianace659@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogada

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : .....

Mención : .....

☐ Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Diana Cecilia Castañeda Ramírez

Título de la tesis:

Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad  
en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

*Castañeda*

Fecha :

*19/11/2018*



